

**Хмельницький університет управління та права  
Львівський національний університет імені Івана Франка  
Євразійська асоціація правничих шкіл та правників**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ  
ТА ПРАВОВІ ПІДСТАВИ  
ВДОСКОНАЛЕННЯ  
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА  
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

*Матеріали*

*Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року)*

Хмельницький  
2016

УДК 349.2/3  
ББК 67.405  
С 69

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 2 від 27 вересня 2016 року)*

**С 69 Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення  
трудового законодавства на сучасному етапі** : матеріали  
Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький,  
21 жовтня 2016 року). — Хмельницький : Хмельницький  
університет управління та права, 2016. — 358 с.

ISBN 978-617-7169-82-5

У збірнику містяться матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі», проведеної 21 жовтня 2016 року в Хмельницькому університеті управління та права.

Призначений для наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, працівників соціальних служб, юрисконсультів, усіх, хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2/3  
ББК 67.405

ISBN 978-617-7169-82-5

© Колектив авторів, 2016  
© Хмельницький університет  
управління та права, 2016

## СИН ПОДІЛЬСЬКОЇ ЗЕМЛІ

*(до 90-річчя від дня народження Р. І. Кондратьєва)*

На благодатній землі Поділля народилися і виросли люди, якими пишається Україна, — плеяда талановитих і цілеспрямованих постатей, котрі будують наше з Вами сьогодення та майбутнє. Одним із наших славетних земляків є Радомир Іванович Кондратьєв — доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, почесний доктор (Doctor Honoris Causa) Хмельницького університету управління та права.

Народився Радомир Іванович 14 серпня 1926 р. у місті Ізяславі Хмельницької області у сім'ї вчителів. Його батько — Іван Степанович, був ерудованою та освіченою людиною, вчителем математики від Бога. Не дивно, що саме йому довірили керівництво Плужнянською, а згодом — Бутовецькою школами Грицівського району Хмельницької області. Мати Радомира Івановича — Неоніла Гнокентіївна, викладала російську мову та літературу, була берегинею сімейного вогнища.

Батькам довелось працювати у різних шкільних закладах України. Домівка Кондратьєвих була там, де були потрібні їхні знання та педагогічна майстерність.

Велику Вітчизняну війну Радомир Іванович зустрів у селі Паришеві Чорнобильського району Київської області, де на той час працювали його батьки. Він бачив жах окупації, смерть та безчинства фашистських загарбників.

У березні 1944 року вісімнадцятирічним юнаком Радомир Іванович був призваний до лав Червоної армії. Новобранці, яких розмістили в пустих казармах нещодавно звільненого Києва, з дня на день чекали відправки на фронт. Напередодні відправки до військових частин сталося несподіване. Серед новобранців виявили кількох хворих на тиф. Відразу наклали карантин.

Далі був Бердичів, служба у 14-му окремому учбовому мотоциклетному полку. Після трьох місяців навчання Радомира Івановича як відмінника бойової та політичної підготовки залишили в учбовому полку помічником командира взводу. Кожні три місяці він проводжав на фронт мотоциклетні екіпажі у складі мотоцикліста-розвідника та мотоцикліста-зв'язківця, знаючи, що не всі вони повернуться з тієї страшної війни.

Весна 1945 року прийшла з перемогою, новими надіями та мріями. Спогади про День Перемоги живі й нині. У ніч на 9 травня в небо востаннє злетіли бойові та сигнальні ракети, лунали радісні вигуки,

залпи гармат ... Це була радість зі сльозами на очах і гірким присмаком втрат бойових побратимів. З восьми односельчан, що разом з Радомиром Івановичем пішли на фронт, повернулися лише четверо.

До мирного життя повернувся не одразу. Службу в лавах Радянської армії продовжував до 1950 року, але вже в 52-му окремому учбовому танковому полку.

Після демобілізації Радомир Іванович обирає професію юриста. У 24 роки він вступає до Львівського державного університету імені Івана Франка.

Здобувши вищу освіту, з 1956 по 1961 рік він працює на посадах помічника прокурора міста Тернополя, помічника прокурора Скалатської міжрайонної прокуратури, прокурора Лановецького, а пізніше — Тербовлянського району Тернопільської області.

У 1962 році здійснюється його заповітна мрія — він вступає до аспірантури Ленінградського державного університету денної форми навчання. Саме тут, під впливом видатних науковців того часу, професорів О. С. Пашкова, О. І. Корольова, О. С. Іоффе, Ю. К. Толстого та інших, Радомир Іванович сформувався як вчений-правник. У 1964 році він успішно захищає дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук на тему: «Колгоспно-правовий спосіб захисту майна сільськогосподарських артілей».

З 1965 року для молодого науковця розпочинається новий етап в особистому та професійному житті. Він повертається до одного з найстаріших у Східній Європі осередку правничої освіти — Львівського національного університету імені Івана Франка, в якому 17 років поспіль, з 1974 по 1991 роки, завідував кафедрою цивільного, а згодом трудового, земельного і аграрного права. З кожним роком накопичувався життєвий та науково-педагогічний досвід, примножувались здобутки і надбання. У 1979 році відбувся захист докторської дисертації на тему: «Локально-правове регулювання трудових відносин» в Інституті держави і права Академії наук СРСР, а в 1981 році — рішенням ВАК при Раді Міністрів СРСР Радомиру Івановичу присвоєне вченого звання професора.

У 1996 році Радомир Іванович Кондратьєв відгукнувся на запрошення ректорату Хмельницького університету управління та права і пов'язав своє подальше життя з рідним Поділлям. В університеті він очолює кафедру теорії та історії держави і права. Радомир Іванович заклав підвалини наукової школи університету, працюючи з 1996 по 2010 рік проректором з наукової роботи, першим проректором. У стінах юридичного факультету Хмельницького університету управління та

права Радомир Іванович продовжує досліджувати проблемні питання трудового права, теорії та історії держави і права, філософії права.

Р. І. Кондратьєв — автор понад 100 наукових праць, у тому числі трьох монографій. 55 років свого життя професор присвятив дослідженню проблем юридичної теорії та правозастосування. Безцінний досвід науковця Радомир Іванович передає молодим вченим, очолюючи редакційну колегію відомого в Україні часопису «Університетські наукові записки», на сторінках якого публікуються результати наукових досліджень відомих вчених України, Російської Федерації, Республіки Білорусь, Казахстану та інших держав.

Р. І. Кондратьєв відомий вчений в Україні та на теренах колишнього СРСР. Він був членом спеціалізованих вчених рад Львівського національного університету імені Івана Франка та Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України.

На сьогодні Радомир Іванович — знакова постать в університеті. За його ініціативи постійно проводяться конференції, методологічні семінари та різного роду наукові заходи.

Активну участь Р. І. Кондратьєв бере і в законопроектній діяльності. Так, протягом 2002–2006 рр. ним організовано низку громадських обговорень проекту Трудового кодексу України, за що у 2003 року нагороджений Почесною грамотою Верховної Ради України за особливі заслуги перед українським народом, а у травні 2007 року присвоєно почесне звання «Заслужений юрист України».

Кожний науково-педагогічний працівник та студент нашого університету пишається тим, що він може навчатись та працювати поруч з людиною, життєвий, практичний та науковий досвід якої є безцінним скарбом мудрості та професіоналізму.

Щиро вітаємо Вас, Радомире Івановичу, з ювілеєм, бажаємо й надалі доброго здоров'я, нових наукових здобутків, невичерпної творчої енергії. За все зроблене ми щиро вдячні Вам та бажаємо подальшої удачі на життєвій ниві. Нехай щедра подільська земля дарує Вам натхнення для творчості, а Ваша невтомна праця проростає паростками правди на славу Україні!

*Олег ОМЕЛЬЧУК,  
доктор юридичних наук, професор,  
ректор Хмельницького університету  
управління та права*



**Кафедра соціального права юридичного факультету  
ЛНУ імені Івана Франка**  
79000, м. Львів, вул. Січових Стрільців 14  
Тел./факс: (032) 239-41-02; (032) 239-41-85  
E-mail: leal.dep.law@lnu.edu.ua

---

**Дорогий Радомире Івановичу!**

Прийміть щирі привітання з нагоди Вашого ювілею від Вашої рідної кафедри.

Бажаємо, щоб у цей день Ви не лише підбивали підсумки своїх здобутків і перемог, але й будували нові плани і плекали нові мрії, щоб Ви бачили продовження своїх починань у своїх учнях. Нехай кожна година і кожна хвилинка Вашого життя приносить Вам лише радість і задоволення! Дякуємо за Ваші настанови і мудрі поради.

З глибокою повагою і любов'ю, колектив кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка.

*Завідувач кафедри  
соціального права*

*проф. П. Д. Пилипенко*

### *Шановний Радомире Івановичу!*

Професорсько-викладацький склад і весь колектив кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого щиро вітають Вас з нагоди славного ювілею — 90-річчя від дня народження!

Ви — відомий науковець у галузі трудового права та теорії держави і права. Ваші наукові дослідження та праці, на яких виросло не одне покоління науковців і юристів-практиків, широко відомі не лише в Україні, а й далеко за її межами.

Ваша ратна праця і багаторічна активна наукова діяльність високо оцінені державою. Серед чисельних нагород слід особливо виділити Почесну грамоту Верховної Ради України за особливі заслуги перед українським народом та медаль «За победу над Германией в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.».

Свій багатий науковий і організаційний досвід, професійну майстерність Ви щедро передаєте учням, молодим фахівцям, студентам.

У цей знаменний день ми відзначаємо не тільки Ваш організаторський, педагогічний та науковий талант, але й притаманні Вам високі людські якості — душевне тепло, доброзичливість, порядність і принциповість.

Від щирого серця бажаємо Вам, шановний Радомире Івановичу, усіх земних гараздів, міцного здоров'я, щастя, творчої наснаги та натхнення, подальших успіхів у Вашій невтомній багатогранній діяльності.

*За дорученням колективу трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
завідувач кафедри, професор В. В. ЖЕРНАКОВ*

### ***Вельмишановний Радомире Івановичу!***

Напередодні Вашого 90-річного ювілею прийміть найщиріші вітання від колективу кафедри теорії та історії держави і права та приватноправових дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького!

Ваш професіоналізм, багаторічна послідовна та наполеглива праця внесли вагомий внесок у становлення і розвиток факультету правоохоронної діяльності НАДПСУ.

Ми щиро шануємо Вас за активну життєву позицію, багаторічне самовіддане служіння народу України. Прийміть подяку за Вашу самовідданість, об'єктивність і неупередженість у справі підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників.

До ювілею прийміть найщиріші, найсердечніші побажання здоров'я і оптимізму, мудрості й творчої вдачі, нев'яучого почуття гумору, любові до життя й миру в домі, миру в душі, миру в серці. Нехай посміхаються Вам сонце і доля, нехай більше не перейдуть Вашої дороги ані печаль, ані смуток, ані недуга. Даруйте тим, хто поруч, натхнення і радість, бажання жити й працювати, вміння боротися і перемагати. Нехай те добро, яке Вами щиро і рясно сіється, зійде в серцях людей, яким поталанило знати Вас, нехай повернеться до Вас сторицею.

Радіємо Вашому ювілею, зичимо довгих років життя й подальших успіхів на творчій ниві!

Завжди добра Вам, дорогий Радомире Івановичу!

*З повагою, колектив кафедри теорії та історії  
держави і права та приватно-правових дисциплін  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького*



### *Людина совісті ...*

Кондратьєв Радомир Іванович — знакова постать у сучасній юридичній науці, відомий український вчений. Окрім того, він наш земляк, адже родом він з Ізяславського краю.

Згадую, як у далекому 1995 році до мене, заступника голови Хмельницької обласної державної адміністрації, прийшов тодішній керівник інституту Василь Климович Андрушко і познайомив з вельмишановним професором Радомиром Івановичем Кондратьєвим, який погодився на переїзд зі Львова до Хмельницького. Це була знакова перемога для молодого вишу, який тоді запрошував до себе наукові кадри з різних куточків України.

Моє перше враження від зустрічі з Радомиром Івановичем — це наукова глиба, величність, інтелегентний та культурний чоловік, що має міцний життєвий стержень. Вольовий, вимогливий, правдивий і з гарним почуттям гумору.

Пізніше вже, слухаючи його лекції з теорії та історії держави і права, переконався в його високому професіоналізмі. Академічний вчений, який достеменно знає університетське життя, кафедральну роботу, підготовку науково-педагогічних кадрів.

На його порадах і рекомендаціях виросло ціле покоління молодих науковців ХУУПу. Завдяки доктору юридичних наук, професору Кондратьєву Р. І., наш виш неодноразово проходив успішно державну акредитацію.

Разом з Радомиром Івановичем декілька разів виїжджали до Львівського національного університету імені Івана Франка в службових справах. Як його там тепло зустрічали!

Він створив і у Львові, і в Хмельницькому свої наукові школи. На кафедрі трудового, земельного і аграрного права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, яку він очолював, панує приязна атмосфера, а науковці кафедри прикрасили кабінет гарним художнім портретом свого вчителя — Радомира Івановича.

Готуючись до 80-річчя шановного професора, ми в ректораті ХУУПу дуже хотіли, щоб держава відзначила одного з найкращих своїх вчених юристів державною нагородою.

Але знаючи нашу недолугу нагородну практику, вимушений був у 2007 році звернутися особисто до Президента України Віктора Ющенка з проханням про відзначення професора Кондратьєва Р. І. почесним званням «Заслужений юрист України». І Президент України підписав відповідний указ.

І на завершення. Як любить говорити нам Радомир Іванович: «У вищій школі є дві головні особи — студент і викладач. І всі повинні працювати на позитивний результат». Добре знаю про непросте життя дорогого Радомира Івановича. Він ніби за словами академіка Андрія Сахарова — «забронював себе від злості».

Україні сьогодні для подальшого успішного розвитку потрібні моральні авторитети нації. Для мене особисто одним із таких людських авторитетів, або людиною совісті, є професор Радомир Іванович Кондратьєв. Такі люди цементують суспільство. Хай Вам, Радомире Івановичу, Бог помагає, і дякуємо Вам за все!

*Віталій ОЛУЙКО,  
представник України в Конгресі місцевих  
і регіональних влад Ради Європи,  
депутат Хмельницької обласної ради*

### *Глибокошановний Радомире Івановичу!*

Прошу прийняти найтепліші та найщиріші вітання з нагоди Вашого 90-річного ювілею. Ви все своє життя присвятили роботі спочатку в правових органах, а потім — розвитку юридичної науки та освіти, творчо, наполегливо і цілеспрямовано вдосконалювали свою наукову професійну майстерність. Радомире Івановичу, Ви є одним із кращих теоретиків трудового права України.

Навчання в аспірантурі Ленінградського державного університету Ви закінчили у 1956 році захистом кандидатської дисертації на тему: «Колгоспно-правовий спосіб захисту майна сільськогосподарських артільей», на вибір якої вплинули сільська місцевість Ізяславщини Хмельницької області, де Ви народилися, та попередня робота в органах прокуратури Тернопільської області.

З 1965 по 1995 роки працювали в рідній для нас двох Alma Mater — Львівському державному університеті імені Івана Франка, у якому я був студентом юридичного факультету і Вашим учнем. З 1996 року і донині разом працюємо в Хмельницькому університеті управління та права під Вашою професорською увагою.

Радомире Івановичу, стверджую, що без Вас як доктора юридичних наук і професора ніколи не було б «Хмельницької правничої школи» — університету управління та права. Ви стали фундатором правничої науки на Поділлі, з Вашої ініціативи створено науково-дослідну частину та організовано видання часопису «Університетські наукові записки», який включено до переліку наукових фахових видань України. Вами вкладено ідеї, знання та досвід у діяльність університету, перебуваючи на посадах проректора університету з наукової роботи, першого проректора університету, а з 1996 року по теперішній час очолюєте кафедру теорії та історії і права.

Я схиляю перед Вами голову як перед Великою людиною, яка на собі відчула лихоліття Голодомору і Великої Вітчизняної війни, учасником якої Ви були.

Дорогий почесний ювіляре, мій Вчителю і колего! Ви користуєтесь заслуженим авторитетом і повагою наукового співтовариства не лише України, а й інших держав світу, а Ваш внесок в оборону України та в науку відзначені медалями за активну участь у законопроектній роботі — нагороджені Почесною грамотою Верховної Ради України за особливі заслуги перед Українським народом, знаком міністерства освіти та науки України «За наукові досягнення», а Президентом України присвоєно почесне звання «Заслужений юрист України».

Вітаю, Радомире Івановичу, зі славним ювілеєм і бажаю міцного здоров'я, нових творчих звершень, довгих років життя, щастя та благополуччя, щоб ніколи не покидала Вас Божа сила, весела вдача, підтримка друзів, любов та вірність Ваших рідних і близьких.

З ювілеєм, професоре!

*Станіслав ДОМБРОВСЬКИЙ,  
професор кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права,  
Заслужений юрист України, відмінник освіти України,  
академік, доктор юридичних наук і професор відділення  
«Правознавство» Української технологічної академії*

### *Шановний Радомире Івановичу!*

У день Вашого славетного ювілею маємо за честь засвідчити свою високу повагу та сердечно подякувати за щире, доброзичливе ставлення і підтримку на шляху до творення науки трудового права. Під Вашим керівництвом ми мали особисту нагоду переконатися у тому, що найкращі ідеї не спроможні формувати науку, доки не знайдуться їх керманичі, люди сильних характерів, віри та запалу.

Відтак, нехай Ваша сумлінна праця, бездоганний авторитет і активна життєва позиція й надалі привносять вагому частку у розвиток і процвітання української науки, у плеяді світочів якої, Ви — мудрий педагог і наставник, доброзичлива, чуйна, всебічно розвинена, високоінтелектуальна людина, гідний взірець майстерності, сповнений гідності, сильний у своїй людяності й величний у творчому науковому горінні.

Хай неодмінно збуваються усі Ваші задуми, а творча енергія і високий професіоналізм будуть винагороджені вдячністю та повагою людей! Зичимо, щоб добробут та злагода, пошана й повага близьких, друзів, колег супроводжували і підтримували у житті. Здоров'я на довгі роки, тепла і затишку в оселі, миру та спокою в родині, оптимізму, здійснення найсміливіших бажань.

Дорогий Радомире Івановичу, ми любимо Вас, цінуємо та захоплюємося.

Ваші віддані учні

*Алла АНДРУШКО,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права,*

*Оксана СИТНИЦЬКА,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету імені Василя Стуса,*

*Надія ЧУДИК-БІЛОУСОВА,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права*

## **ENSURING SKILLS AND EMPLOYABILITY AS AN ENTITLEMENT OF THE RIGHT TO VOCATION TRAINING**

***LAGUTINA Iryna,***

*Doctor of Legal Sciences, Associate Professor of Labour Law  
and Social Security Law Department of Odessa National University  
«Odessa Law Academy» (Odessa, Ukraine)*

Human resource development and training based on basic social values — equality, justice, gender equality, elimination of discrimination, social responsibility.

Vocational training plays an important role in promoting equal opportunities on obtaining decent work for all employees. Vocational skills development — together with basic education — is one of the main preconditions for economic and social development.

Training and skills development is understood in broad terms, covering the full sequence of life stages. Basic education gives each individual a basis for the development of their potential, laying the foundation for employability. Initial training provides the core work skills, general knowledge, and industry based and professional competencies that facilitate the transition from education into the world of work. Lifelong learning maintains individuals' skills and competencies as work, technology and skill requirements change.

Education and training is singled out as a crucial factor favouring greater employability. It indeed has many benefits. First, it contributes to increasing the human capital and skills base of the population. Therefore, it is a necessary precondition for modernising labour market policies, which can in turn combine flexible employment patterns with adequate security. Consequently, education and training allows for greater «flexicurity» and can thus benefit both employers and employees.

Good-quality primary and secondary education, complemented by relevant vocational training and skills development opportunities, prepare future generations for their productive lives, endowing them with the core skills that enable them to continue learning.

In many developing countries, the range of vocational skills development opportunities is insufficient. Existing options are usually limited to urban areas. Apprenticeships tend to be designed for the formal sector and are not sufficiently geared to economic demand. Moreover, there are high formal access barriers to be overcome. Dynamic economic development necessitates flexible training and further education opportunities. These must enhance not only specific professional skills but also basic personal competences and social skills. The situation of poor and disadvantaged population groups also requires the development of appropriate opportunities accessible to people with low elementary schooling. They should enable the reintegration of unemployed persons in the job market, address the needs of the informal market as well as of persons living in rural regions, and in particular promote self-employment. It is also important to ensure a good level of basic education which vocational skills development can build on and consolidate, where necessary.

Ukraine's vocational education and training system comprises both initial vocational education and training and continuing vocational education and training components.

Under Ukrainian law, the principle actors involved in formulating the future of the vocational education and training system and implementing the changes required in this area are public authorities, who are responsible for implementing the approved strategic plans.

A number of important legal acts have been passed in Ukraine to develop, in particular an adult education system capable of meeting the current level of social and industrial development, including: the Law of Ukraine «On the professional development of employees» on 12.01.2012 № 4312-VI aimed to ensure the effective functioning of the professional development system for employees of enterprises, institutions and organisations, and confirmation of the informal learning outcomes of their professional training, certification and qualifications; the Law «On employment» of Ukraine 05.07.2012 № 5067-VI defines a vocational training system that will include: people completing primary vocational training in educational establishments and other institutions providing training for skilled workers; employees who undergo primary training, retraining and skills upgrading as part of their job, and; unemployed people

seeking employment who require a primary vocational training, retraining and professional development.

At the same time for the vocational education and training system to be developed further in Ukraine, the following elements are needed: implementation of scientific labour market development forecasting that would respond to the true conditions and trends in the economy; creation of a mechanism for interaction among central, regional authorities and social partners in drawing up a state order for training of skilled workers; transformation to a vocational education and training quality management model based on administering qualitative changes in the system rather than controlling vocational education and training institutions, and; full financial support [1, p. 11].

It should be noted that the development of policies for matching vocational education and training with employment and social demands in Ukraine is based on a centralised approach, led by the Ministry of Education and Science [2, p. 27]. Roles are clearly defined and seasoned actors and partnership organisations provide the government with expert advice.

However, for the Ukrainian legislative framework relating to vocational education and training to be successfully implemented, mechanisms need to be established for effectively involving regional authorities and social partners.

Large Ukrainian enterprises systematically offer human capital development and continuing vocational training programmes to support skills development and qualifications upgrading. They usually have their own in-service training system, and are open to working with external providers to cover the whole range of training needs. Some of the biggest companies have established corporate universities as tools for strategic management and an inherent part of business processes. These companies are able to build alliances with training institutions at the level of strategic partnerships [3, p. 20].

Attention should be drawn to occupational standards, consistent with the format and structure of standards in the EU have been developed by a number of organisations and agencies and there is active interest in the approach and available materials from the Institute of Vocational-Technical Education of the National Academy of Sciences of Ukraine [4, p. 23].

Ukraine has begun its ambitious plan to improve vocational education and training by taking the Torino Process to 25 regions. The country has been involved in the Torino Process since the beginning in 2010.

The Torino Process is an evidence-based approach to the analysis of vocational education and training, based on country ownership and the



broad and open participation of stakeholders from the public and private sectors. At the heart of the Torino Process lies its biennial monitoring of policy progress, which enables partner countries to monitor the implementation of vocational education and training reforms and assess progress and impact.

Progress, updates and results are tracked through the Torino Process — a participatory review involving many stakeholders. It's a two-year cycle with three key phases. Beginning at the national level, participating countries collect and analyse data. The next phase takes place at the regional level where countries share common challenges and solutions in vocational education and training development and governance [5, p. 18].

The education, training and employment policies of Ukraine must focus on increasing and adapting skills and providing better learning opportunities at all levels, to develop a workforce that is high skilled and responsive to the needs of the economy. Similarly, businesses must have an acute interest in investing in human capital and improving their human resource management.

#### Literature

1. Analysis of the system of vocational education and training in Ukraine in the framework of the «Torino Process» / European Training Foundation. URL : [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/7C714C06F59A75E7C1257B5C00283911/\\$file/TRP%202012%20Ukraine\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/7C714C06F59A75E7C1257B5C00283911/$file/TRP%202012%20Ukraine_EN.pdf).
2. Good multilevel governance for vocation education and training. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013. 52 p.
3. Continuing vocation training; mutual learning in Eastern Europe. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013. 48 p.
4. *Mansfield, B., Downey, N.* Proposals for the design and implementation of a system for the validation of informal learning to support the process of managed migration: options for Ukraine / ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). Budapest : ILO, 2013. 72 p.
5. *Dunkerley, S.* Moving skills forward together: Torino process 2016–17 // Live&Learn. 2016. № 36. P. 16–19.



# ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ «ЗЕЛЕНОЇ» ЕКОНОМІКИ

**АМЕЛІЧЕВА Лілія Петрівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету імені Василя Стуса  
(м. Вінниця, Україна)*

Трансформація глобальної економіки з «коричневої» в «зелену» й забезпечення гідної праці для всіх працюючих є двома знаковими та тісно між собою переплетеними проблемами міжнародної спільноти, що виникли на зламі ХХ й ХХІ ст.ст. Адже мета екологічно сталої світової економіки не буде досягнута без активного використання гідної найманої праці в енергетиці, транспорті, сільському господарстві й інших галузях виробництва, що сьогодні активно піддаються «озелененню». Безсумнівно, їх вирішення, можливе лише за допомогою науково обґрунтованого, комплексного підходу, що впливає із парадигми гідної праці, започаткованої Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році [1], та концепції «зеленої» економіки, ініційованої Програмою ООН з навколишнього середовища (ЮНЕП) у 2009 році [2].

Сучасні вчені трудового права активно проводять дослідження змісту нових категорій «гідна праця», «компоненти гідної праці», «зелена» економіка (екологічне підприємництво), «зелені» робочі місця, «зелений» офіс й ін., що є базовими у зазначених концепціях, а в перспективі, сподіваємось, стануть загальнозживаними в науковому обігу трудового права. Отже, деякі проблеми правового регулювання відносин в сфері забезпечення гідної праці, зокрема, її компонентів (соціального діалогу, безпеки праці, зайнятості й ін.), відносин щодо створення «зелених» робочих місць, окремі аспекти юридичної природи вказаних нових трудових категорій висвітлювалися у наукових працях Т. О. Зикіної [3], Ю. Ю. Івчук [4], Г. А. Капліної [5], І. Я. Кисельова [6], Т. А. Коляди [7], І. В. Лагутіної [8], А. С. Неверової [9], Т. А. Сошнікової [10], В. Є. Шаркова [11] та ін.

Так, в спеціальній юридичній літературі в контексті концепції гідної праці визначаються п'ять ключових характеристик гідної праці або її основних компонентів:

а) можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці через ефективний і конструктивний розвиток соціального діалогу;  
б) продуктивність зайнятості;  
в) безпека праці;  
г) відсутність будь-яких форм дискримінації, повага прав трудящих;

д) соціальний захист [12, с. 59–64]), а в рамках концепції «зеленої» економіки пропонується уряду, роботодавцям та громадянам перейти до розробки збалансованих шляхів розвитку, що включають сприяння інвестиціям у природний капітал, вирішення проблем енергетики та забезпечення екологічно чистими продуктами харчування, приділення уваги питанням використання земель та планування землекористування, оптимального розподілу обмежених ресурсів та поліпшення управління ними [13, с. 43].

До того ж вказана концепція стала відправним пунктом для розробки теорій «зеленого» офісу й «зелених» робочих місць, які мають суто прикладний характер. Так, теорія «зеленого» офісу розглядається як одна із теорій управління організацією, що має на меті зменшити негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище та сприяти раціональному використанню ресурсів. Інша ж теорія «зелених» робочих місць розкриває поняття «зелені» робочі місця як вид діяльності у сільському господарстві, промисловості, сфері послуг та адміністрації, який вносить свій внесок у збереження або відновлення якості навколишнього середовища. «Зелені» робочі місця повинні відповідати критеріям гідної праці, тобто це повинні бути високоякісні робочі місця, що гарантують достатню заробітну плату, безпечні умови праці, стабільність зайнятості, прийнятні перспективи службового росту і дотримання прав працівників. На жаль, у чинному КЗпП України, у проекті Трудового кодексу України не використовуються жодне з понять таких, як: «гідна праця», «зелені» робочі місця, «зелена» економіка (екологічне підприємництво), не передбачені особливості правового регулювання праці у вказаному секторі економіки та інші, обумовлені важливістю його розвитку на сьогодні.

Україна прагне запровадження в життя цих концепцій, що відображається у важливих нормативно-правових актах, в яких закріплюються основні цілі і напрями національної політики. Так, у преамбулі Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16.09.2014 р. № 1678–VII, зауважується, що

держава Україна віддана посиленню співробітництва у сфері захисту навколишнього середовища та принципам сталого розвитку і зеленої економіки. Згідно ст. 419 зазначеної Угоди встановлене зобов'язання Сторін, зокрема, й держави Україна, посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, соціального діалогу й ін. Серед засадничих законодавчих актів, що регулюють відносини в сфері «зеленої» економіки, зауважимо Закон України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій з відновлюваної енергетики на період до 2020 року» від 01.10.2014 р. № 902-р та «Про схвалення Енергетичної стратегії України на період до 2030 року» від 24.07.2013 р. № 1071-р й ін. До нормативно-правових актів стратегічного характеру, що регулюють відносини в сфері гідної праці, слід віднести розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії подолання бідності» від 16.03.2016 р. № 161-р та «Про затвердження плану заходів на 2016–2017 роки з реалізації Стратегії подолання бідності» від 08.08.2016 р. № 573-р, а також схвалену Національною тристоронньою соціально-економічною радою «Програму гідної праці МОП для України на період 2016–2019 роки» від 07.04.2016 р. та ін.

Виходячи з положень вищезазначених документів, одним із важливих інструментів реалізації національної політики зеленої економіки й гідної праці в нашій державі є розвиток традиційних форм соціального діалогу у сфері праці через узгодження інтересів держави, роботодавців і трудящих (або, точніше, профспілок). Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. до таких форм належать:

- 1) обмін інформацією,
- 2) консультації,
- 3) узгоджувальні процедури,
- 4) проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Проілюструємо застосування такого інструменту за допомогою зазначеної четвертої традиційної форми. Так, укладаючи Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки учасники соціального діалогу на національному рівні у пп. 1.23.3. та пп. 2.85 передбачають заходи захисту внутрішнього ринку від імпорту неякісного товару (зокрема, матеріалів, сировини для виробництва й ін.), що несе загрозу життю, здоров'ю людей та

шкоду навколишньому природному середовищу, а також моніторинг і оцінку забезпечення гідної праці в Україні відповідно.

До інструменту реалізації національної політики зеленої економіки й гідної праці в нашій державі слід віднести й удосконалення інших сучасних нетрадиційних форм соціального діалогу таких, як: співпраця на базі укладених угод між Державною службою України з питань праці та Федерації профспілок України, обласними управліннями Держпраці й обласними радами чи федераціями профспілок області та ін. Так, Державна служба України з питань праці та Федерація профспілок України 22.06.2016 р. уклали Угоду про співпрацю. Нині укладені угоди про співпрацю між обласними Федераціями профспілок і управліннями Держпраці на Одещині, Сумщині, Кіровоградщині, Тернопільщині й ін.

Необхідно зауважити, що процес переходу до «зеленого» зростання призведе до створення робочих місць в нових інноваційних «зелених» напрямках, тому існує потреба у сприянні перерозподілу працівників з секторів, що скорочуються до тих, що мають тенденцію до розширення. Такий перехід, який може бути і складним, і важким, Тому здійснити його більш гладко і стабільно можливо завдяки соціальному діалогу та суворому тристороннього підходу. В Україні допоки є дуже мало інформації про ризики і можливості переходу до більш «зеленої економіки» і пріоритетом у цьому питанні повинні стати як дослідницька робота, так і постійні консультації, в яких мають брати участь держава, роботодавці та профспілки. Першим кроком може стати складання карти вимог до кваліфікації працівників, яка допоможе при прогнозуванні майбутніх потреб для переходу до «зеленої економіки» та розробки програм з потенційного підвищення кваліфікації. Це дозволить безпосередньо пов'язати підвищення кваліфікації зі стратегіями та інвестиціями в Україні зі створення нових «зелених» робочих місць й «озеленення» існуючих. Задіяні в «коричневій економіці» працівники стоять перед ризиками втрати роботи та вороже налаштовані до перекваліфікації. Тому саме залучення профспілок як активних учасників соціального діалогу стане важливим чинником у визначенні напрямку майбутньої «зеленої» економіки і можливостей для здійснення справедливої трансформації. Профспілки мають взяти активну участь у проведенні відповідної просвітницької роботи та формуванні на базі цього нових цінностей серед своїх членів.

Необхідно зауважити про успішну практику соціального діалогу щодо реструктуризації в результаті перепрофілювання заводу у Скандічі (італійська провінція Флоренція) шведської Групи компаній

Electrolux з виробництва побутової техніки на виробництво альтернативних «зелених» технологій (сонячних батарей і вітряних лопатей), яка відбулася у 2008 році під час вивільнення усіх працівників. Внаслідок такої практики соціального діалогу після перепрофілювання заводу було знову найнято принаймні 370 із 450 звільнених співробітників. На жаль, в Україні недосконале правове регулювання відносин соціального діалогу, в яких учасниками виступають роботодавці-транснаціональні корпорації, а захист трудових прав працівників здійснюється міжнародними галузевими профспілками.

Вищевикладене дозволяє зробити наступні висновки. Виявлено деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці у світлі концепції «зеленої» економіки. Зокрема, в нашій державі у законодавстві про соціальний діалог, про гідну працю, про «зелену» економіку, у Програмі гідної праці України на 2016–2019 рр. не передбачені зобов'язання учасників соціального діалогу в сфері праці проводити постійні тристоронні консультації з метою створення нових робочих місць з гідними умовами праці в енергетиці, транспорті, сільському господарстві й інших галузях економіки, що сьогодні активно піддаються «озелененню». На наш погляд, вказані акти необхідно доповнити новими нормами, які би закріплювали не лише вищезазначені зобов'язання учасників соціального діалогу, але й конкретизували наступні завдання проведення таких постійних консультацій:

1) складання карти вимог до кваліфікації працівників, яка допоможе при прогнозуванні майбутніх потреб у найманій праці під час переходу до «зеленої економіки»;

2) розробку програм з потенційного підвищення кваліфікації;

3) забезпечення гідних умов праці на нових «зелених» робочих місцях й «озелених»;

4) проведення просвітницької роботи щодо концепцій гідної праці, «зеленої» економіки та формування нових цінностей серед найманих працівників на базі отриманих знань.

В Україні, на жаль, не існує легітимного, ефективного механізму соціального діалогу, зокрема, щодо питань створення «зелених» робочих місць з гідними умовами праці, між його учасниками-міжнародними галузевими профспілковими організаціями, роботодавцями-транснаціональними компаніями (материнськими), які повинні взаємодіяти при вирішенні зазначених питань під час використання найманої праці українців на території нашої країни. Слід

розробити та передбачити такий механізм у Законі України «Про соціальний діалог в Україні».

#### Список використаних джерел

1. Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ : 87–я сессия МКТ. Женева, 1999. 106 с.
2. Глобальный «зеленый» новый курс : доклад ЮНЕП (Программа ООН по окружающей среде) в рамках Инициативы по зеленой экономике с участием большого числа партнеров и специалистов из разных стран. ЮНЕП, 2009. 42 с.
3. *Зыкина Т. А.* Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы. Архангельск : ИД САФУ, 2014. 108 с.
4. *Івчук Ю. Ю.* «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві // Право та інновації. 2015. № 4. С. 129–137.
5. *Капліна Г. А.* Характеристика концепції гідної праці в Україні // Актуальні проблеми права: теорія і практика. № 26. Луганськ : Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. С. 47–54.
6. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М. : Дело, 1999. 728 с.
7. *Коляда Т. А.* Концепція гідної праці у трудовому праві України // Форум права. 2010. № 3. С. 201–205. URL : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/FP/2010-3/10katpu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/FP/2010-3/10katpu.pdf).
8. *Лагутіна І. В.* Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 429 арк.
9. *Неверова А. С.* Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2014. 228 л.
10. *Сошникова Т. А.* Влияние социального партнерства на обеспечение охраны труда в металлургической отрасли // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 1.
11. *Шарков В. Е.* Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции» // Государство и право. 2002. № 5. С. 111–112.
12. *Капліна Г. А.* Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2014. № 29. С. 58–67.
13. *Лагутіна І. В.* Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка // Вісник Одеського національного університету. Правознавство. 2013. Т. 18. Вип. 1. С. 42–51.



## МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

**АНДРІЙ Василь Михайлович,**

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(м. Київ, Україна)*

У Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 2 червня 1982 р. [1], а також в Рекомендації МОП № 166 від 22 червня 1982 р. [2], закладено основні положення стосовно міжнародних стандартів звільнення працівників.

Конвенція № 158 поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх працюючих за наймом осіб. Загальні правила Конвенції держави можуть не поширювати на наступні категорії працюючих за наймом:

а) працівників, найнятих за договором на певний строк чи для виконання певної роботи;

б) працівників, які проходять випробувальний строк, або набувають необхідного, заздалегідь визначеного стажу, який має розумну тривалість;

в) працівників, найнятих на нетривалий строк для виконання випадкової роботи (ст. 2).

Трудові відносини з працівниками роботодавець не повинен припиняти, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника, або у зв'язку з виробничою потребою організації, установи чи служби. Таким чином, Конвенція називає справедливими такі підстави (ст. 4) припинення трудового договору:

а) здібності працівника не відповідають вимогам робочого місця;

б) поведінка працівника суперечить внутрішньому трудовому розпорядку;

в) виробнича необхідність організації.

Наступні причини не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відносин (ст. 5):

а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час;



б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;

в) подача скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;

г) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;

д) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству;

е) тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою;

ж) вік залежно від національних законодавства і практики, що стосуються виходу на пенсію;

з) відсутність на роботі у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби або виконанням інших громадянських обов'язків відповідно до національного законодавства та практики.

Трудові відносини з працівниками не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, до тих пір, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості (ст. 7).

Можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався цим правом протягом розумного терміну після припинення трудових відносин (ст. 8).

Тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві. У випадках звільнення з причин, викликаних виробничою необхідністю організації, установи або служби, органи, наділені повноваженнями встановлювати, чи дійсно трудові відносини припинено з цих причин, приймають рішення чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин (ст. 9).

Працівник, з яким роботодавець хоче припинити трудові відносини, має право на попередження про це в розумний строк, або на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження (ст. 11).

Працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право на:

а) вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір яких залежить, зокрема, від

стажу роботи і розміру заробітної плати і які виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, створеного з внесків роботодавців;

б) допомогу з фонду страхування по безробіттю, фондів допомоги безробітним або інших форм соціального забезпечення, такі як допомога по старості чи інвалідності, що виплачується на загальних підставах, які дають право на цю допомогу;

в) сполучення такої допомоги й виплат.

Крім цього в Конвенції № 158 зазначається, що законодавством може передбачатися позбавлення права на допомогу або виплати в разі звільнення за серйозну провину (ст. 12).

У разі, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, він повинен:

а) своєчасно надати відповідним представникам працівників інформацію стосовно такого звільнення, включаючи інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше, згідно національного законодавства та практики, надати можливість відповідним представникам працівників провести консультації щодо запобігання звільненням чи зведенню їх до мінімуму, а також провести заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема і надання іншої роботи.

Термін «відповідні представники працівників» означає представників працівників, визнаних такими національними законодавством чи практикою відповідно до Конвенції № 135 від 23.06.1971 р. про захист прав працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [3]. У зв'язку з цим, необхідно зауважити, що роботодавцям слід мати на увазі, що міжнародне законодавство про працю рекомендує державам передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про наймання на певний строк, мета яких — ухилитися від надання захисту, передбаченої Конвенцією № 158 про припинення трудових відносин і, відповідно Рекомендації № 166. З цією метою рекомендується:

а) обмежити використання договорів про наймання на певний термін наступними випадками: характером майбутньої роботи; умовами її виконання; інтересами працівника;

б) вважати договори про наймання на певний строк, які подовжувалися один або кілька разів, договорами про наймання на невизначений строк.

Трудові відносини з працівником не повинні припинятися у зв'язку з проступком, який відповідно до національного законодавства, практики є підставою для припинення трудових відносин лише в разі одно- або багаторазового повторення, якщо тільки роботодавцем не було застосовано щодо працівника відповідне письмове попередження. Також трудові відносини не повинні припинятися у зв'язку з незадовільним виконанням працівником професійних обов'язків, якщо роботодавець відповідним чином не вказав йому на це і письмово не попередив працівника, і якщо тільки працівник продовжує незадовільно виконувати свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища.

Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про своє рішення припинити з ним трудові відносини. В свою чергу, працівник, якого повідомили про припинення з ним трудових відносин або трудові відносини з яким вже припинено, повинен мати право на отримання від роботодавця підстави (підстав) припинення трудових відносин у письмовій формі. Протягом строку попередження (ст. 11 Конвенції № 158), працівник з метою пошуку нової роботи повинен мати право на звільнення від роботи розумної тривалості, що надається без втрати у заробітній платі в зручний для обох сторін час.

Роботодавці повинні прагнути до запобігання або зведення до мінімуму випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру без шкоди для ефективної роботи підприємства, установи або служби, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин з цих причин для відповідного працівника чи працівників. У зв'язку з цим заходи, які необхідно розглянути з метою запобігання припинення трудових відносин із зазначених причин, можуть враховувати: обмеження прийому на роботу; розтягування скорочення чисельності працівників на певний період часу, щоб сприяти природному скороченню штату; переведення всередині підприємства; підготовку і перепідготовку кадрів; добровільний вихід на пенсію до досягнення пенсійного віку з відповідним забезпеченням доходу; обмеження надурочних робіт; скорочення нормальної тривалості робочого часу.

Якщо ж тимчасове скорочення нормальної тривалості робочого часу могло б запобігти звільненням у зв'язку з тимчасовими економічними труднощами або звести їх число до мінімуму, то необхідно розглянути можливість часткової компенсації втрат заробітної плати за невідпрацьовані години нормального робочого

часу, фінансування яких здійснюється відповідно до національного законодавства та практики.

Відбір роботодавцем працівників, трудові відносини з якими припиняються з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, повинен проводитися на основі критеріїв, що визначаються, за можливості, завчасно і належним чином враховують як інтереси підприємства, установи або служби, так і інтереси працівників.

Працівникам, з якими трудові відносини були припинені з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, повинна надаватися відповідна перевага поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець знову наймає працівників аналогічної кваліфікації і якщо працівники в певний термін після звільнення висловили бажання повернутися на колишнє місце роботи. Така черговість поворотного прийняття на роботу може бути обмежена певним строком, а її критерії, а також умови, що регулюють заробітну плату заново прийнятих працівників, повинні визначатися справедливими методами.

Роботодавець повинен по можливості допомагати звільненим працівникам у пошуку іншої підходящої роботи, наприклад, шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями.

Для сприяння отримання звільненими працівниками іншої підходящої роботи, професійної підготовки або перепідготовки до уваги можуть прийматися положення Конвенції № 142 від 23.06.1975 р. про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів [4], а також Рекомендації № 150 від 23.06.1975 р. [5].

#### **Список використаних джерел**

1. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця від 02.06.1982 р. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
2. Рекомендація МОП № 166 про припинення трудових правовідносин з ініціативи підприємця від 22.06.1982 р. URL : <http://ua-info.biz/legal/basebi/ua-hmwqjt.htm>.
3. Конвенція МОП № 135 від 23.06.1971 р. про захист прав працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються / «Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_186).
4. Конвенція МОП № 142 від 23.06.1975 р. про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів /

- Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
5. Рекомендація МОП № 150 від 23.06.1975 р. про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_092](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_092).



## **ПРОБЛЕМАТИКА ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРАЦЯХ Р. І. КОНДРАТЬЄВА**

***АНДРУШКО Алла Володимирівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри трудового, земельного та господарського права*

*Хмельницького університету управління та права*

*(м. Хмельницький, Україна),*

***СИТНИЦЬКА Оксана Анатоліївна,***

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри цивільного права і процесу*

*Донецького національного університету*

*імені Василя Стуса (м. Вінниця)*

Без перебільшення можна констатувати, що проблематика централізованого і локального правового регулювання, актуалізована у працях професора Р. І. Кондратьєва та репрезентована вперше 1977 року монографічною працею «Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин» [1] є однією із ключових у сучасному теоретико-правовому вимірі та стало зберігати свою значимість попри тривалу еволюцію у підходах та інтерпретаціях не одного покоління вчених-трудоваків.

Авторське розуміння локального (місцевого) правового регулювання пов'язується з тими окремими (особливими) ознаками трудових відносин, які складаються у межах конкретних підприємств, установ, організацій. При цьому професор наголошує: «глибоко

помилково розглядати локальну нормотворчість, яка здійснюється безпосередньо на місцях, як певну автономну сферу діяльності, адже розробка і прийняття локальних норм — лише одна із ланок у загальній системі нормотворчого процесу, яка здійснюється і контролюється в інтересах народу соціалістичною державою» [1, с. 8]. Відтак, базовим положенням міркувань у дослідженні окремого (особливого) в трудових відносинах та його взаємозв'язку із загальним, є те, що організаційні (управлінські) відносини, які утворюються всередині окремого підприємства і безпосередньо пов'язані з колективною, спільною працею, — відносини матеріальні, тому, формуючи окреме, вони разом із тим, підлягають загальним закономірностям суспільно-трудова відносин і саме з цієї причини їх правове опосередкування здійснюється не тільки локальними, але і централізованими правовими нормами, поєднанням цих норм.

Трудові відносини у поглядах Р. І. Кондратьєва завжди розглядаються як динамічні, і в той же час вчений враховує, що його сторони підлягають змінам за різним ступенем: одні відрізняються більшою стабільністю, інші — меншою. Ця обставина, на його думку, і є передумовою існування централізованих норм трудового права (більш стабільних) і норм локальних (більш рухливих), адже динамізм тих чи інших сторін трудових відносин, їх нерівномірний розвиток і рух у межах окремих підприємств безпосередньо впливає на рівень організації і ефективності виробництва, дисципліни і охорони праці [1, с. 24]. Очевидно можна стверджувати, що норма права тим стійкіша, чим менше має вона здатність категоричного імперативу. З цього зовсім не випливає, що імперативні веління в усіх випадках менш вдалі з точки зору їх «життєвості», ніж, наприклад, норми диспозитивні. Йдеться про те, що все залежить від предмета регулювання, тобто від особливостей трудових правовідносин. Якщо останні вимагають детальної і жорсткої регламентації, імперативний припис неможна замінити нормою диспозитивною. Тут Р. І. Кондратьєв вповні резонно пише: «Щоб зберегти, продовжити «життя» норми права в умовах змінних трудових відносин, необхідно там, де це об'єктивно можливо, регулювати останні нормами диспозитивними, які охоплюють собою велику кількість фактичних обставин, при наявності яких ці норми діють» [1, с. 28]. Відповідно, надання нормі права властивості динамічності може бути забезпечене у централізованому порядку шляхом прийняття диспозитивних чи правостановлюючих норм, тому її динамічність проявляється саме на стадії застосування.

Наразі для того, щоб правильно уявити дію основних взаємопов'язаних елементів, завдяки яким централізоване і локальне

регулювання розглядається професором як поєднання цих способів, потрібно більш детально зупинитися на самому понятті конкретизації права, яке пов'язується з нормотворчим процесом, коли на основі більш загальної норми права приймається нова норма права. Автор відстоює позицію, що в процесі застосування норми права, вона не конкретизується. Більше того, централізована норма не може бути конкретизована в локальний припис, якщо можливість такої конкретизації не вказана в самій цій загальній нормі. З цієї точки зору конкретизацію правових норм вчений відрізняє від диференціації правового регулювання трудових відносин. Видається можливим зауважити, що конкретизація завжди передбачає прийняття нової норми права на основі та у межах більш загального правостановлення. Розуміння професором конкретизації, таким чином, полягає у тому, що визначене коло суспільних відносин регулюється одночасно ніби декількома правовими нормами, оскільки будь-яка норма більш вузького значення зберігає у собі основні ознаки (риси) тієї загальної норми, у рамках якої вона була прийнята [1, с. 33]. Очевидно, що такий підхід науковця дозволив йому обґрунтувати тезу про те, що диференціація правового регулювання трудових відносин переважно здійснюється у централізованому порядку і, як правило, не може бути предметом локальних правових норм.

У системі трудового права локальні норми не тільки випробовують вплив зі сторони централізованих і загальних норм, але власне й самі, як складова частина цієї єдиної системи, здійснюють на них зворотній вплив.

Під цим кутом зору Р. І. Кондратьєв висунув концепцію перетворення локальних норм у централізовані за умов:

а) якщо конкретні трудові відносини, що є предметом локальної норми, з часом втрачають специфічні риси, характерні тільки окремому підприємству і набувають значення типового явища на усіх чи багатьох підприємствах;

б) якщо локальна норма була експериментальною і результати експерименту дають підставу екстраполювати це місцеве правило поведінки на аналогічні сторони трудових відносин в більш широкому масштабі [1, с. 33].

Одразу зауважимо, що вищевказані задуми і на сьогодні знаходяться у фокусі уваги вчених-трудоваків через інтерпретацію та поглиблення їх змісту. Базовим положенням міркувань є те, що діалектична єдність загального і окремого у праві дає підставу вважати неточними твердження, що зустрічаються у літературі, ніби то загальна норма при наявності похідного від неї локального припису регулює

суспільні відносини не безпосередньо, а через цю локальну норму. З цього випливає, що у локальній нормі так чи інакше, містяться основні ознаки загальної норми, на підставі якої прийняте правило локального значення. У результаті, уособлюючи частину (сторону чи сутність) локальної норми як окремого у праві, така загальна норма має безпосередній вплив на суспільні відносини.

Визначаючи роль принципів трудового права у забезпеченні узгодження централізованого і локального регулювання, професор Р. І. Кондратьєв виходить з того, що принцип права не тільки визначає зміст конкретної норми, але, виступаючи складовим елементом останньої, безпосередньо регулює суспільні відносини. Це вихідне положення дозволяє йому ствердно відповісти на питання про те, чи мають принципи права ознаки нормативності. Відтак увиразнюється значення принципів права у забезпеченні правильного узгодження централізованого і локального правового регулювання трудових відносин тим, що власне будь-який принцип права реалізується у окремих правових нормах. Відповідно, локальні норми трудового права, які є окремими явищами правової дійсності, хоча і володіють найменшою мірою загальності, тим не менше, містять у собі в якості істотної сторони той чи інший принцип трудового права. Втім, на думку вченого, відповідний принцип тільки частково, неповно входить у зміст окремої локальної норми [1, с. 57]. У зв'язку з цим оригінальним є авторське бачення принципу права як загального положення, що реально існує в правових нормах (через норми), яке виступає у ролі безпосереднього регулятора суспільних відносин та сприяє правильному підходу до вирішення низки складних теоретичних проблем. Відтак виправданою в осмисленні принципу права видається акцентуація «загального правового положення (поняття)», головне призначення якого (від норми права до правового принципу) — безпосередньо здійснювати регулюючий вплив на конкретні життєві відносини, привносячи до них елемент однаковості.

У форматі такого підходу, вчений зважає на безпосереднє практичне значення вирішення питання про те, наскільки широкою може бути сфера локального регулювання трудових відносин, яка здійснюється на основі правових принципів. У цьому сенсі принципи трудового права характеризуються ним як нормативні положення найбільш загального значення, тоді як у локальних нормах відмічається їх найменший ступінь загальності. Відтак сам учений, підкреслюючи проблему власного дослідження, орієнтується на те, що більшість локальних норм трудового права приймається не на основі принципів права безпосередньо, а правових норм меншої загальності



(централізованих, галузевих, відомчого значення), які включають в себе в якості істотної сторони той чи інший принцип права, що переноситься і у локальну норму. Обмірковуючи професорські думки з упевненістю можемо стверджувати, що правові принципи не завжди дають відповідь на питання про те, який метод — централізацію чи децентралізацію — може застосовувати законодавець, вдосконалюючи систему права. Інша справа — централізована загальна норма права прямої дії. Тут воля законодавця виражена цілком чітко: вона виключає можливість централізованого (в т.ч. локального) регулювання.

Очевидно не випадково «дух закону» для Р. І. Кондратьєва — це найбільш загальні, принципіві, відправні положення чинного законодавства, які визначають суттєвий зміст конкретних норм права [2, с. 20]. У зв'язку з цим учений звертає увагу на помилковість теорії мінімізації ролі держави в умовах формування ринкових відносин і побудови громадянського суспільства [2, с. 18]. Водночас на такій теоретико-концептуальній основі постає обґрунтована верифікація прийняття локальних норм, яка базується на принципі правильного узгодження загальних (централізованих) норм права і норм локальних (децентралізованих), що дозволяє забезпечити інтереси як держави, так і окремих суб'єктів підприємницької діяльності і в цілому сприяє підвищенню ефективності правового регулювання суспільних відносин [3, с. 17]. Відтак, Р. І. Кондратьєв пише: «Обов'язково слід врахувати причини, через які загальні норми виявляються недостатньо конкретними, неповними. В одних випадках законодавець намагається закріпити в правовій нормі як можна повніше всю багатогранність суспільних відносин, але це йому не вдається зробити з тих чи інших причин. Саме при таких обставинах, тобто тоді, коли централізована норма надто абстрактна, а конкретну норму на її основі прийняти не можна, слід говорити про прогалину у праві» [3, с. 18–19]. Йдеться про неможливість існування прогалин у праві, якщо загальна норма неповно регулює конкретні суспільні відносини, але її зміст передбачає обов'язок (можливість) самостійного прийняття локальних норм або конкретизації загального правила з врахуванням тих чи інших відносин на окремих підприємствах. Таким чином, висновує Р. І. Кондратьєв, якщо централізована норма прямої дії недостатньо повно регулює ті чи інші сторони конкретних суспільних відносин, однак право конкретизації такої норми з її змісту не впливає, — локальні норми не можуть заповнити можливі прогалини в праві [3, с. 21].

Загалом, попри політико-ідеологічні впливи минулого століття, проблематика централізованого і локального правового регулювання трудових відносин, порушена професором Р. І. Кондратьєвим у дусі класичних академічних наукових традицій, відтак її цінність безпосередньо чи опосередковано пов'язана з потребами сучасного трудового права і слугує потужним теоретичним ресурсом на запити сучасних дослідників, які на сприятливому ґрунті високого професійного рівня і фахового авторитету вченого продовжують активні наукові пошуки оптимальної моделі регулювання трудових відносин, відтепер — через призму соціальної цінності трудового права та проєвропейської спрямованості вектору процесів розвитку трудового законодавства.

#### **Список використаних джерел**

1. *Кондратьєв Р. І.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Вища школа, 1977. 150 с.
2. *Кондратьєв Р. І.* Визнання соціальної сутності держави — методологічна основа дослідження державно-правових явищ // Університетські наукові записки. 2012. № 1. С. 18–24.
3. *Кондратьєв Р. І.* Локальні норми і прогалини в праві // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. 2002. № 1. С. 17–21.



## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ ФУТБОЛІСТІВ**

***БЕРБАТ Наталія Олександрівна,***

*студентка юридичного факультету Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)*

Належне правове регулювання певного явища є запорукою та передумовою його повноцінної реалізації у життєвих реаліях та його якісного довготривалого існування в подальшому. Проаналізуємо передумову бажаного стану трудових правовідносин спортсменів-професіоналів, зокрема, футболістів. Досліджуючи це питання, не можна не звернути уваги на той факт, що у наукових колах відсутня

єдина позиція з приводу того, нормами якої галузі права повинна здійснюватися регламентація таких трудових правовідносин: є прихильники трудового права, цивільного права, змішаного правового регулювання, яке здійснюється поєднанням норм як цивільного, так і трудового права з домінуванням норм та принципів то однієї, то іншої галузі права, також останнім часом все частіше робиться акцент на необхідності виділення такої окремої галузі, як спортивне право, наслідуючи приклад більш розвинених у цих питаннях зарубіжних країн.

Беззастережно сприймаючи діяльність спортсменів-професіоналів у професійному спорті в якості трудової, важливо відмітити, що вона має ряд особливостей, які і вимагають диференційованого підходу до регулювання трудових відносин цих працівників. Критеріями такої диференціації у правовому регулюванні повинні бути «особливий характер» (підвищена фізична або психологічна напруга в процесі підготовки до змагань і участі в них, короткий період трудової діяльності професійних спортсменів) і «умови праці» (відсутність чітко визначеного робочого місця, необхідність частих переїздів і виступів на змаганнях, у тому числі в дні, які є вихідними і святковими та ін.) [1, с. 427]

Безперечно, трудова діяльність спортсменів значно відрізняється від інших, які регулюються нормами трудового права, і має всі передумови, щоб бути врегульованою нормами окремої, спеціально сформованої галузі, — спортивним правом, але ми, все-таки, поділяємо позицію Р. Бордюгової, що деякі особливості цих відносин повинні бути врегульовані саме нормами трудового права, що обумовлено захисним характером трудового права. Як правильно підкреслює Н. Б. Болотіна, «метою норм трудового права є регламентація триваючих трудових відносин в процесі праці (а не разових завдань), встановлення мінімальних гарантій (наприклад, мінімальної відпустки, мінімальної заробітної плати), максимальних обмежень (наприклад, норми робочого часу, норми праці тощо), захисних процедур (наприклад, підстави і порядок звільнення з ініціативи роботодавця, дотримання гарантій при звільненні, порядок оскарження незаконного рішення та ін.)». Спортсмени-професіонали повинні бути не предметом купівлі-продажу та оренди, а захищеними нормами трудового законодавства працівниками [1, с. 428] Тобто саме гуманістична та соціальна спрямованість трудового права дасть можливість захистити права спортсменів від того, щоб їхня діяльність перетворилася на виключно комерційну, де їхнє життя і здоров'я перестане бути цінністю у суспільстві [1, с. 424].

Перейдемо до більш докладного аналізу всіх актів, якими регулюється трудова діяльність футболістів у професійному спорті. Нормативна база у цій сфері характеризується широким переліком актів, які диференціюються як за суб'єктами прийняття, так і за юридичною силою. Більше того, важливим є той факт, що у цій сфері не завжди місце акту в загальноприйнятій ієрархії актів за юридичною силою має вирішальне значення в питаннях вибору акту, нормами і положеннями якого здійснюватиметься регулювання праці футболістів у професійному спорті.

Безперечно, першим і головним джерелом є Конституція України, яка закріплює право кожного на працю (ст. 43) [2]. Далі звернемося до ст. 4 Кодексу законів про працю, згідно з якою законодавство про працю складається безпосередньо з цього Кодексу та інших актів законодавства, прийнятих відповідно до нього (закони України, чинні міжнародні договори, постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України) [3, с. 62]. І так, виходячи зі сказаного вище, логічно було б очікувати наявність положень і норм, які регулювали би працю цих працівників саме в Кодексі законів про працю. Але, на жаль, єдиний і основний кодифікований акт у сфері праці не містить і натяку на це. Ситуація трохи змінена в останньому Проекті Трудового кодексу, який на сьогоднішній день готується на друге читання. Там, у свою чергу, вже є згадки про спортсменів, але лише в контексті одного з аспектів їх трудової діяльності — їх трудового розпорядку (якщо можна так висловитися, враховуючи нетиповість їх трудової діяльності в цьому аспекті): їх праці у вихідні, святкові дні, дні державних та релігійних свят, роботи в нічний час [4].

Наступний нормативний акт — Закон «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 р., який є загальним для всієї сфери спорту і не містить належного регулювання трудової діяльності спортсменів саме у професійному спорті. Єдина стаття, яка стосується досліджуваної нами сфери — 38-а. Абсолютно очевидно, що цього явно недостатньо для регулювання цих відносин. Вже неодноразово заявлялося про необхідність створення закону, який регулював би відносини виключно у професійному спорті. Звернемо увагу на те, що існує Модельний закон про професійний спорт [5]. Але, на жаль, необхідно зауважити, що навіть до початку обговорення у 2014 році виходу України зі складу країн-учасниць СНД, наша держава, порівняно з іншими країнами-учасницями, приймала чи не найменшу участь як у розробці, так і в подальшому використанні модельних нормативно-правових актів [6, с. 303]. Тому поки все, що залишається,

це лише задаватися питанням, чому не прийнято закон про професійний спорт, або, використавши модельний за основу, не здійснено адаптацію його положень до українських реалій, або просто не імплементовано його в повному обсязі.

Підзаконних актів, що регулюють трудову діяльність спортсменів в українському професійному спорті, немає. Хіба що, можна згадати Указ Президента «Про національну доктрину розвитку фізичної культури і спорту» від 28 вересня 2004 р. № 1148/2004. У п. 13 розд. IV доктрини міститься досить декларативне положення: «Держава створює умови для дальшого розвитку професійного спорту на комерційних засадах. На законодавчому рівні регулюються економічні та трудові відносини у професійному спорті, розробляються заходи щодо захисту інтересів спортсменів-професіоналів» [7]. Також у доктрині зазначено про необхідність на законодавчому рівні удосконалити систему морального і матеріального стимулювання спортсменів-професіоналів, нормування і оплати їх праці, посилити персональну відповідальність за кінцевий результат діяльності. Але на сьогоднішній день відповідні нормативно-правові акти не прийняті. Вирішення вище названих проблем віддано на відкуп спортивним федераціям, клубам і установам у сфері фізичної культури і спорту [3, с. 62].

Але окрім класичної системи нормативно-правових актів, яка складається з вищеназваних джерел, регулювання трудових відносин футболістів у сфері професійного спорту здійснюється і так званою «паралеельною» системою актів, що приймаються міжнародними і внутрішньодержавними неурядовими громадськими організаціями [3, с. 63]. Необхідно відзначити, що в Україні система таких актів відіграє чи не домінуючу роль у регулюванні праці футболістів у професійному спорті. Цю паралельну систему джерел правового регулювання складають угоди на національному рівні між суб'єктами у сфері спорту, акти спеціального характеру, які включають акти міжнародних і національних федерацій з футболу, акти, прийняті на рівні окремих клубів (локальні нормативні акти організацій) [3, с. 62]. Згадка про це є в ч. 2 ст. 38 Закону «Про професійну культуру і спорт».

Тож, необхідно вказати, хто ж є суб'єктами створення цієї паралельної системи правового регулювання. У футболі на міжнародному рівні головним регулятором виступає Міжнародна федерація футбольних асоціацій (ФІФА), а національні федерації регулюють футбольні відносини в окремо взятій державі. В Україні таким органом є Федерація футболу України (ФФУ) [8].

Що ж стосується актів спеціального характеру ФІФА, то необхідно назвати Правила про статус і трансфер гравців від жовтня 2015 року, Правила поведінки ФІФА, які поширюються, в тому числі, і на футболістів, більше того, навіть є Стандартна колективна угода ФІФА між Міністерством у сфері спорту або іншою урядовою особою, яка відповідає за спорт в країні та асоціацією (федерацією) футболу країни, Стандартні правила Національної палати з вирішення спорів, Етичний кодекс ФІФА, Дисциплінарний кодекс ФІФА.

Звертаючись до правотворчості національних суб'єктів й цій сфері, перш за все потрібно виділити Угоду у сфері професіонального футболу України на 2011–2015 роки, у п.п. 2 і 3 якої вказано, що сторони в період дії Угоди спрямовуватимуть скоординовані зусилля на виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сферах, зокрема, забезпечення прав і гарантій футболістів та інших працівників професійного футболу. Також Угода є основою для розробки і укладення колективних договорів. Не залишено без уваги і повноваження профспілок у захисті прав футболістів. Подальші розділи присвячені оплаті праці, охороні праці і здоров'я, трудових відносин, режиму праці та відпочинку, соціального захисту працівників [9]. Але звертаємо увагу, що ця угода регулювала відносини до кінця 2015 року, нова ж поки що не підписана, що викликає багато конфліктів і розбіжностей між профспілками і ФФУ, лігами, так і між футболістами і клубами.

Також існує Регламент Всеукраїнських змагань з футболу серед команд клубів Об'єднання професійних клубів України «Прем'єр-ліга» сезону 2015/16, у розд. V якого зазначено наступне: «Діяльність футболіста-професіонала регулюється законодавством України, Регламентом Федерації футболу України про статус і трансфер футболістів, іншими статутними та регламентними документами ФІФА, УЄФА, ФФУ та ПЛ». Що ж стосується Федерації футболу України, то можна сказати, що нею було прийнято ряд актів за аналогією з актами ФІФА. Стосовно нашого предмета дослідження це насамперед Регламент ФФУ про статус і трансфер футболістів від 2014 року, нормами якого регулюються, в тому числі, і трудові відносини у професійному спорті (4-й розділ Регламенту присвячений цьому безпосередньо): питання укладення трудових договорів (контрактів), особливості укладання контрактів з неповнолітніми, розривання контрактів, окремі положення щодо укладення контрактів між професійними футболістами і клубами) [8]. Так, ст. 8 Регламенту про статус передбачено те, що контракт повинен обов'язково відповідати «Мінімальним вимогам до стандартного контракту

футболіста-професіонала», які визначені в Угоді між УЄФА, ЄПФЛ, УЄФА, АЕК і Європейським дивізіоном ФІФПРО від 19 квітня 2012 р., містити положення Типової форми контракту і чітку фіксовану суму заробітної плати [10]. Також важливо відзначити, що в даній Угоді міститься наступне положення: «Стаття. 5. Контракт регулює трудовий контракт професійного футболіста. Якщо чітко не визначено інше, застосовується національне законодавство країни, де зареєстрований Клуб. Національне трудове законодавство може містити обов'язкові положення, які не можуть бути змінені Футболістом і Клубом, і повинні прийматися до уваги.» [11]. Отже, це положення і наводить нам співвідношення актів системи нормативно-правового та системи нормативного регулювання. Хоча прикладом невідповідності може слугувати наступне: ст. 37 Регламенту про статус і трансфер футболістів передбачає, що саме Палата з вирішення спорів Федерації футболу України (ПВС ФФУ) має виключну компетенцію щодо вирішення спорів між клубами та футболістами і тренерами, які стосуються питань працевлаштування і контрактних спорів, що виникають із трудових правовідносин, що нібито виключає можливість звертатися до судів загальної юрисдикції з такими позовами, що є певною мірою обмеженням реалізації права на суд. Враховуючи проблему належного та добросовісного виконання рішень квазісудових інстанцій у цій сфері, про що наголошувалося правниками на першому засіданні Комітету зі спортивного права від 1 березня 2016 р., існування такого положення видається, принаймні, недоречним. Звісно, все одно присутні звернення до судів загальної юрисдикції.

Отже, підводячи підсумок вищезазначеному, наголошуємо на необхідності прийняття Закону «Про професійний спорт» та внесенні змін до Кодексу Законів про працю, в частині обов'язкового закріплення трудових прав футболістів в національному законодавстві для захисту футболістів та заборони їх зміни футболістом і Клубом.

#### Список використаних джерел

1. *Козіна М.* Професійна діяльність спортсменів як об'єкт правового регулювання нормами трудового законодавства // Публічне право. 2012. № 4 (8). С. 424–429.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr).
3. *Полянський А. О.* Щодо визначення правового регулювання у сфері професійного спорту // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «ПРАВО». 2014. № 21. С. 59–64.

4. Проект Трудового кодексу України : проект № 1658 від 27.12.2014 р. / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
5. Модельний закон про професійний спорт / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997\\_g25](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_g25).
6. *Житарев Є. В.* Еволюція модельного законодавства та його адаптація до сучасних умов // Форум права. 2013. № 1. С. 300–305. URL : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/FP\\_ind ex.htm\\_2013\\_1\\_53.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_ind ex.htm_2013_1_53.pdf).
7. Про національну доктрину розвитку фізичної культури і спорту : Указ Президента від 28.09.2004 р. № 1148/2004 // Офіційний вісник України. 2004. № 39. Стор. 23. Ст. 2584.
8. *Пошелюзний С.* Спортивний контракт: правовий погляд. URL : <http://dynamo.kiev.ua/blog/132761--sportivnyij-kontrakt-pravovoj-vzglyad>.
9. Галузева угода у сфері професіонального футболу України на 2011–2015 роки. URL : <http://www.fpl.ua/img/docs/1112/ugoda.pdf>.
10. Регламент Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів. URL : [http://www.ffu.org.ua/files/ndocs\\_486.pdf](http://www.ffu.org.ua/files/ndocs_486.pdf).
11. Угода щодо мінімальних вимог стандартного контракту гравця в секторі професійного футболу в Європейському Союзі і на іншій території УЄФА. URL : [http://www.ffu.org.ua/files/ndocs\\_466.pdf](http://www.ffu.org.ua/files/ndocs_466.pdf).



## **ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН: ПРОБЛЕМИ ПРАВАЗАСТОСУВАННЯ**

***БИЧКОВА Світлана Сергіївна,***

*доктор юридичних наук, професор,*

*завідувач кафедри цивільного права і процесу*

*Національної академії внутрішніх справ (м. Київ, Україна)*

В Основному законі нашої держави гарантовано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому



громадянам гарантується і захист від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України).

Задля цього в КЗпП України чітко визначено підстави припинення трудового договору, однією з яких є угода сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

Як підкреслюється правознавцями, звільнення за угодою сторін визнається універсальним способом припинення договору, що має нейтральний характер і є альтернативою звільнення з ініціативи роботодавця чи працівника [1].

Проте, на відміну від інших таких підстав, законодавець детально не урегулював ні форму, ні порядок припинення трудового договору за аналізованою підставою. Також у законі не визначено змісту відповідної угоди сторін.

Зважаючи на те, що у законі відсутні будь-які обмеження, за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України може бути припинено достроково як строковий трудовий договір, так і трудовий договір, укладений на невизначений строк. При цьому пропозицію про припинення трудового договору за угодою вправі висловити будь-яка із сторін (працівник чи власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган).

У юридичній літературі підкреслюється, що указана угода може бути вираженою в усній або письмовій формі. Однак, більш доцільною є письмова форма, оскільки вона підтверджує достовірність досягнення угоди між сторонами [2, с. 141].

У зв'язку із вказаною законодавчою невизначеністю на практиці виникають питання щодо застосування п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України і під час оформлення припинення трудового договору за регламентованою ним підставою, і під час розгляду та вирішення судами спорів, що виникають у зв'язку із застосуванням даної норми права.

Так, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі за позовом ОСОБА\_2 до ДП «Кіровоградський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, погодившись з рішенням суду апеляційної інстанції, виходив з того, що підстави для задоволення позову відсутні, адже факт звернення позивача до відповідача про анулювання поданої ним заяви про звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України свідчить лише про його бажання відкликати подану ним заяву та не доводить наявності факту психологічного тиску, який нібито чинився над ним з

боку директора ДП «Кіровоградський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації». Крім того, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ звернув увагу на те, що анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємної згоди про це власника або уповноваженого ним органу і працівника, однак такої згоди з боку власника не було, тому підстави для задоволення позову відсутні [4].

Водночас, в іншій справі за позовом ОСОБА\_4 до Державного територіально-галузевого об'єднання «Львівська залізниця» про скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ керувався тим, що задовольняючи позовні вимоги ОСОБА\_4, суди першої та апеляційної інстанцій правильно встановили, що заява про звільнення з роботи була написана за відсутності волевиявлення ОСОБА\_4 на припинення трудового договору за угодою сторін, адже позивач відкликав свою заяву на звільнення [5].

Як роз'яснив Верховний Суд України у п. 8 своєї Постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама же по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП України, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України) [3].

Виходячи з наведеного тлумачення Верховним Судом України норми права, що її містить п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, можна стверджувати, що припинення трудового договору за угодою сторін може мати місце за наявності двох передумов:

1) домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за угодою сторін;

2) визначення угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органом строку припинення трудового договору за цією підставою.

3 огляду на це, відкликання працівником своєї заяви про звільнення, яке є одностороннім правочином, не можна розглядати як анулювання домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом щодо припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України. Для анулювання домовленості про припинення трудового договору за угодою сторін, і в цьому ми повністю погоджуємося з позицією Верховного Суду України, необхідним є спільне волевиявлення працівника і власника або уповноваженого ним органу.

Як вбачається з наведених прикладів із судової практики, проблеми виникають також і з визначенням того, чи підтверджується відсутність прагнення працівника припинити трудовий договір за угодою сторін (примушування його до цього) відкликанням ним заяви про звільнення. Вбачається, за відсутності інших засобів доказування не можна розглядати таку дію як беззаперечний факт, що свідчить про відсутність вільного волевиявлення працівника, адже відкликання заяви про звільнення може бути зумовлено й іншими мотивами.

Таким чином, відкликання заяви про звільнення, яке є одностороннім правочином, не можна розглядати як:

а) анулювання домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом щодо припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України;

б) беззаперечний факт, що свідчить про відсутність вільного волевиявлення заявника щодо подання такої заяви, адже відкликання заяви про звільнення може бути зумовлено будь-якими іншими мотивами.

Як підсумок, слід зауважити, що задля уникнення неоднакового тлумачення і застосування норми права, що її містить п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, українському законодавцю необхідно конкретизувати таку підставу припинення трудового договору, як за угодою сторін, визначивши, принаймні, порядок висловлення пропозиції щодо припинення трудових правовідносин, форму відповідної угоди, процедуру припинення трудового договору у цьому випадку, а також підстави і порядок анулювання угоди працівника і власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу про припинення трудового договору.

### Список використаних джерел

1. *Грузінов А.* Звільнення за угодою (домовленістю) сторін трудового договору: виклик часу // Юридична газета online. URL : <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zvlnnnya-za-ugodoyu-domovlenisty-storin-trudovogo-dogovoru-viklik-chasu.html>.
2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [Прокопенко В. І., Козак З. Я., Кузнецова Л. О. та ін.]; наук. ред. І. П. Лавринчук. Х. : Консум, 2003. 832 с.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). 2008. № 29. С. 279.
4. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 24.02.2016 р. у справі № 6-37864ск15 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57102721>.
5. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 р. у справі № 6-31734св11 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21608974>.



## ЩОДО ЕФЕКТИВНОСТІ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**БОРИЧЕНКО Катерина Валеріївна,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Питання захисту права на соціальне забезпечення в Україні є одним з ключових. Це пов'язано зі зростаючою кількістю спорів, що виникають між уповноваженими суб'єктами права соціального забезпечення та органами державної влади, органами місцевого самоврядування іншими суб'єктами щодо ефективної реалізації першими права на захист від несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Ситуація, яка склалася, є підтвердженням недосконалості правового регулювання у сфері соціального захисту, неефективності діяльності соціально-зобов'язаних суб'єктів у цій сфері та, як наслідок,

частих порушень права на соціальне забезпечення, що спричинює необхідність його захисту, у тому числі у судовому порядку.

Захист права на соціальне забезпечення може здійснюватися в різних формах, які в літературі прийнято поділяти на юрисдикційні — за участю уповноважених державою органів щодо захисту прав; та неюрисдикційні, які реалізуються особою самостійно без звернення до відповідних органів [1, с. 14].

Найбільш поширеною юрисдикційною формою захисту права на соціальне забезпечення є судова, основу правового регулювання якої становить ст. 55 Конституції України, відповідно до якої права і свободи людини і громадянина захищаються судом та кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Дане право може бути реалізоване не лише національними засобами правового захисту, але й шляхом звернення за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [2].

Положення Основного закону України у сфері судового захисту права на соціальне забезпечення конкретизовані низкою нормативно-правових актів у цій сфері, зокрема, ст. 23 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21 листопада 1992 р. закріплене право на оскарження рішень, дій та бездіяльності органу, що призначає і здійснює виплату державної допомоги сім'ям з дітьми, у тому числі у судовому порядку [3], ст. 6 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. передбачає можливість здійснення захисту прав, свобод і законних інтересів інвалідів в судовому або іншому порядку, встановленому законом, та гарантує право на судове оскарження рішень органів медико-соціальної експертизи про визнання чи невизнання особи інвалідом [4] і т.д.

Забезпеченню ефективного судового захисту, у тому числі права на соціальне забезпечення, сприяє також закріплення у ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року права на справедливий суд [5]. Так, даним міжнародно-правовим актом передбачено право кожного на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом.

Після прийняття 7 липня 1997 р. Закону України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до

Конвенції», Україна зобов'язалась визнавати на своїй території також дію ст. 46 Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року щодо визнання обов'язковою і без укладення спеціальної угоди юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції [6].

Таким чином, закріплення у національному та міжнародному законодавстві можливості здійснення судового захисту права на соціальне забезпечення є нічим іншим як гарантією ефективної реалізації даного права. До такого висновку приводить позиція В. М. Андрієва, відповідно до якої гарантії прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина слід визначати як сукупність умов та засобів, що забезпечують їх охорону і захист [7, с. 186]. Як зазначає вчений, такі права мають двоякий характер, тому що виступають і як право, і як гарантія. Саме можливість здійснення судового оскарження неправомірного рішення, дій чи бездіяльності посадових осіб органів соціального захисту та фізичних осіб, діяльність яких спрямована на здійснення соціального забезпечення, на думку більшості науковців, є однією з найбільш ефективних гарантій у сфері реалізації права на захист від несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Тим не менше, реалії реалізації судового захисту права на соціальне забезпечення різко відрізняються від положень чинного національного законодавства.

Так, уже було зазначено, що право на судовий захист у сфері соціального забезпечення передбачене численними нормативно-правовими актами. Тим не менше доступ до реалізації даного права дещо обмежений.

Причиною ситуації, що склалася, у першу чергу, є низький рівень правової культури населення. Так, більшість з громадян, право на соціальний захист яких не визнане або порушене, часто не знають про це, а у випадку усвідомлення вищевказаного факту просто не можуть його захистити у зв'язку з малообізнаністю у сфері процесуального порядку здійснення такого захисту.

Крім того, у сучасних умовах розвитку судової системи України, на жаль, судді також не володіють повною мірою знаннями у сфері правового забезпечення права на соціальний захист. Це підтверджується судовою практикою. Так, ухвалою Красноармійського міськрайонного суду Донецької області від 10 серпня 2012 р. громадянину було відмовлено у відкритті провадження у справі за позовом до Міжрайонної МСЕК м. Красноармійська Обласного центру медико-соціальної експертизи про встановлення причинно-наслідкового зв'язку між втратою працездатності та травмою на

виробництві у зв'язку з тим, що справа не підлягає розгляду у порядку цивільного судочинства [8]. Натомість ухвалою Довгинцівського районного суду м.Кривого Рогу провадження у справі за адміністративним позовом до міжрайонної психіатричної МСЕК № 3 Дніпропетровської обласної державної адміністрації про визнання незаконним та скасування акту огляду МСЕК закрито, у зв'язку з тим, що відповідно до ст.17 Кодексу адміністративного судочинства України юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку з здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій. На думку суду, міжрайонна психіатрична МСЕК № 3 Дніпропетровської облдержадміністрації не є суб'єктом владних повноважень, а тому справа не може розглядатися в порядку адміністративного судочинства, а повинна розглядатися в порядку цивільного судочинства [9]. Таким чином, одна і та сама категорія судових справ у сфері соціального захисту населення була віднесена різними судами до адміністративної та цивільної юрисдикції.

Крім того, на ефективність судового захисту права на соціальне забезпечення опосередковано впливає також передбачена законодавством необхідність сплати судового збору за подання заяв, скарг до суду, за видачу судами документів, а також у разі ухвалення окремих судових рішень.

На думку С. С. Боглі судовий збір, як складова частина судових витрат, виконує компенсаційну, превентивну і соціальну функцію. Компенсаційна функція полягає у відшкодуванні коштів, витрачених державою на здійснення правосуддя, а також коштів, витрачених особами, що звертаються до суду або вчиняють певні процесуальні дії. Необхідність сплати судового збору попереджує необґрунтовані звернення до судів, забезпечує виконання зацікавленими у вирішенні спору особами своїх процесуальних обов'язків, у чому полягає превентивна функція. Соціальна ж функція проявляється в тому, що судові витрати покликані забезпечити фактичну доступність правосуддя [10, с. 12].

Тим не менше, саме реалізація соціальної функції судового збору викликає сумніви. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про судовий збір» від 8 липня 2011 р. мінімальною ставкою судового збору за подання адміністративного позову (а більшість спорів у сфері соціального забезпечення розглядаються за правилами адміністративного судочинства) становить 0,4 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому відповідна заява або скарга подається до суду. У 2016 році за

подання адміністративного позову з метою захисту права на соціальне забезпечення в якості судового збору особа повинна сплатити мінімум 551,20 грн.

Конституційний Суд України у рішенні № 12–рп/2013 від 28 листопада 2013 р., вказав — гарантією реалізації права на судовий захист в аспекті доступу до правосуддя є встановлення законом помірною судового збору для осіб, які звертаються до суду [11]. Це відповідає Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, що полегшують доступ до правосуддя, від 14 травня 1981 р. R (81) 7, якою у пп. 12 п. D передбачено, що в тій мірі, в якій судові витрати становлять явну перешкоду доступові до правосуддя, їх треба, якщо це можливо, скоротити або скасувати [12].

Тим не менше, відповідно до ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від 8 липня 2011 р. від сплати судового збору за подання позовних заяв з метою захисту права на соціальне забезпечення звільняються лише інваліди великої Вітчизняної війни та прирівняні до них особи, інваліди I та II груп, а також законні представники дітей-інвалідів, громадяни, віднесені до I та II категорій постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасники бойових дій, Герої України, що враховуючи загальний рівень доходів населення, кількість малозабезпечених сімей, сімей з дітьми, одиноких громадян, бездомних осіб та безпритульних дітей, право на соціальне забезпечення яких порушується, є суттєвим обмеженням доступу цих та інших осіб до судового захисту вище визначеного права.

Важливого значення за сучасних умов зростання кількості спорів у сфері соціального захисту, набуває Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., про що мова йшла раніше. Даним міжнародно-правовим актом прямо не закріплені гарантії права на соціальний захист, тим не менше на відміну від інших міжнародних договорів, передбачено комплексний та складний правовий механізм захисту прав людини, у тому числі й на соціальний захист, який включає власне конвенційні норми, а також рішення Європейської комісії з прав людини та Комітету міністрів Ради Європи, судову практику Європейського суду з прав людини, прецедентне право, загальновизнані принципи та норми міжнародного права, специфічні методи тлумачення Конвенції, наукову доктрину з питань її застосування, тощо [13, с. 225].

Крім того, з 23 лютого 2006 р. практика Суду визнається джерелом національного права. Визначальними у плані судового захисту права на соціальне забезпечення є рішення Європейського суду з прав людини у справах *Валла та Валлова проти Чеської*



*республіки* [14], щодо обов'язку держави вживати ефективних заходів задля надання підтримки родині, *Сук проти України* [15], у якому зазначено, що державні органи не можуть посылатися на відсутність коштів як на підставу невиконання зобов'язань тощо.

Тим не менше, виконання даної гарантії в Україні ускладнено необхідністю вичерпання всіх національних засобів захисту, що передбачає обов'язок проходження всіх судових інстанцій при захисті порушеного, невизнаного чи оспореного права на соціальний захист. А враховуючи високий рівень бідності серед населення України та необхідність сплачувати судовий збір при поданні позовної заяви до суду кожної інстанції, реалізація даної гарантії на практиці фактично унеможливлена, про що йшла мова вище.

За таких обставин можна зробити висновок, що низький рівень правової культури населення України, відсутність одноманітної практики розгляду судами спорів у сфері соціального забезпечення, високі ставки судового збору та низький рівень доходів громадян свідчить про малу ефективність судового захисту права на соціальне забезпечення на сучасному етапі розвитку України як правової держави.

#### **Список використаних джерел**

1. *Наливайко О. І.* Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. К., 2002. 22 с.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21.11.1992 р. № 2811-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 5. Ст. 21.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 р. // Офіційний вісник України. 1998. № 13. Ст. 270.
6. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97 // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 40. Ст. 263.
7. *Андріїв В. М.* Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2012. 402 арк.
8. Ухвала Красноармійського міськрайонного суду Донецької області від 10.08.2012 р. у справі № 2/0529/1886/2012 / Єдиний державний

- реєстр судових рішень. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25590498>.
9. Ухвала Довгинцівського районного суду м.Кривого Рогу від 16.02.2012р. у справі № 2-а-2/11 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21446946>.
  10. *Богля С. С.* Судові витрати в цивільному судочинстві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 ; Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2005. 20 с.
  11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням асоціації «Дім авторів музики в Україні» щодо офіційного тлумачення положень пункту 7 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір» у взаємозв'язку з положеннями пункту «г» частини першої статті 49 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 28.11.2013 р. № 12-рп/2013 // Офіційний вісник України. 2013. № 95. Ст. 3532.
  12. Рекомендація R(81)7 Комітета міністрів держав-членам относительно путей облегчения доступа к правосудию от 14.05.1981 г. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_133](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_133).
  13. *Шевчук С.* Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод: практика застосування та принципи тлумачення у контексті сучасного українського праворозуміння // Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі. 1999. № 2. С. 221–238.
  14. Affaire Wallová et Walla c. République Tchèque (Requête no 23848/04) / 26 octobre 2006 / La Cour européenne des Droits de l'Homme. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-77713>.
  15. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Сук проти України» (Заява № 10972/05) від 10.03.2011 р. URL : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974\\_715](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/974_715).



## ПОНЯТТЯ СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ НАДАЮТЬ СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНВАЛІДАМ

**БУК Мирослава Олегівна,**

*аспірант Львівського національного університету  
імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Однією з основних функцій України, як соціальної держави, є належна увага, турбота про осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги. Однією з таких складних життєвих обставин є інвалідність, зазнавши якої особа може потребувати надання їй соціального обслуговування. Соціальне обслуговування інвалідам надають державні органи та установи, підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, а також фізичні особи. Усі вони є суб'єктами відповідних соціально-забезпечувальних правовідносин.

Суб'єкти, які надають соціальне обслуговування інвалідам, є учасниками соціально — забезпечувальних правовідносин. Згідно із позицією С. С. Алексєєва, «правовідносини — це зв'язок між суб'єктами, які мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки» [1, с. 66]. Як відзначає П. М. Рабінович, «юридичні відносини — це передбачені юридичною нормою ідеологічні суспільні відносини, які виражаються у взаємних юридичних правах та обов'язках суб'єктів права. Соціальне призначення таких юридичних відносин — створювати суб'єктам права конкретні соціальні можливості для задоволення певних їхніх потреб або власними діями, або діями інших суб'єктів» [2, с. 133]. Оскільки соціальне обслуговування надається з метою розв'язати життєві проблеми осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати, то соціальне призначення таких відносин буде полягати у створенні для означених осіб конкретних соціальних можливостей, що могли б сприяти задоволенню їхніх специфічних потреб.

Конституційний обов'язок із соціального обслуговування інвалідів належить державі. Підтвердженням цього є й положення ст. 46 Конституції України, яка закріплює право громадян на соціальний захист із боку держави. Як відзначає С. М. Синчук, держава є суб'єктом виконання конституційного обов'язку гарантувати матеріальне забезпечення громадянам, що зазнали впливу соціального ризику. Вона повинна визначити оптимальні механізми регулювання відносин, які базуються на балансі соціальних потреб населення та

економічних можливостей держави на конкретному етапі його історичного розвитку. Виконуючи функцію гаранта, держава зобов'язується зробити доступною для своїх громадян конституційно та законодавчо закріплену сукупність соціальних благ (пенсій, послуг, пільг, допомог) [3, с. 122].

Держава з метою належного виконання такого обов'язку створила систему державних органів, установ та організацій, які від її імені зобов'язані вступати з інвалідами у правовідносини з соціального обслуговування. Також держава створює умови для можливості здійснювати таку діяльність іншими суб'єктами. Тому займатися діяльністю щодо соціального обслуговування інвалідів можуть і юридичні особи приватного права, фізичні особи-підприємці або ж і фізичні особи. Зокрема, Закон України «Про соціальні послуги» під суб'єктами, що надають соціальні послуги, визначає підприємства, установи, організації та заклади незалежно від форми власності та господарювання, фізичні особи-підприємці, які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, а також фізичні особи, які надають соціальні послуги [4].

С. М. Синчук узагальнивши наукові рекомендації та пропозиції, сформульовані у фаховій літературі дійшла висновку, що суб'єктів, які надають соціальне обслуговування, слід відносити до узагальненої групи, яку називають соціальними надавачами [3, с. 124]. Дефініцію таких суб'єктів, наведену у Законі України «Про соціальні послуги» вчена називає радше переліком, що не визначає особливостей їх правосуб'єктності [3, с. 125].

То ж спробуємо сформулювати поняття суб'єктів, які надають соціальне обслуговування інвалідам. З метою формування такого поняття необхідно провести класифікацію суб'єктів, які надають соціальне обслуговування інвалідам. Така класифікація допоможе відповідно для кожного з видів суб'єктів визначити його правові ознаки та сформулювати загальне поняття таких суб'єктів.

Беручи до уваги класифікацію соціальних надавачів, запропонованих С. М. Синчук [3, с. 129–130], пропонуємо відповідно класифікувати і систему суб'єктів, які надають соціальне обслуговування інвалідам.

Критеріями для такої класифікації є правовий статус суб'єкта соціального обслуговування, характер та зміст діяльності по соціальному обслуговуванню інвалідів, а також джерела фінансування діяльності такого суб'єкта.

Отже, до першої групи таких суб'єктів, слід відносити Міністерство соціальної політики України, департаменти та управління соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій.

Правовими ознаками першої групи суб'єктів є:

— такі суб'єкти виступають від імені держави, втілюють її соціальну політику;

— мета їх діяльності — надання соціального обслуговування інвалідам;

— безпосередньої участі у соціально-забезпечувальних правовідносинах вони не приймають, проте виконують важливі організаційно-координаційні, дозвольні, контролюючі функції щодо надання соціального обслуговування інвалідам;

— їх правовий статус визначається їхньою компетенцією, яка, у свою чергу, визначена нормами адміністративного права та закріплена у документах, що є підставою створення та діяльності таких державних органів;

— фінансування здійснюється за рахунок державного бюджету.

До другої групи суб'єктів, відносимо Фонд соціального захисту інвалідів, соціальні страхові фонди, спеціалізовані державні підприємства, установи, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), будинки-інтернати для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричні пансіонати, пансіонати для ветеранів війни та праці, спеціальні будинки-інтернати для престарілих та інвалідів, дитячі будинки-інтернати, психоневрологічні інтернати, центри соціальної реабілітації дітей-інвалідів) тощо.

Правовими ознаками другої групи суб'єктів є:

— спеціально створені державою для надання соціального обслуговування та безпосередньо приймають участь у соціально-забезпечувальних правовідносинах;

— мета їх діяльності — надання соціального обслуговування інвалідам;

— правовий статус другої групи суб'єктів, визначається нормативно-правовими актами, що є підставою для їх створення (Типові положення, положення);

— фінансування їх діяльності здійснюється за рахунок державного бюджету, страхових внесків, стягнення.

Третю групу суб'єктів формують державні, недержавні підприємства, установи та організації, благодійні організації, волонтери, реабілітаційні центри, фізичні особи-підприємці, фізичні особи.

Правовими ознаками третьої групи суб'єктів є:

— займаються такою діяльністю добровільно як волонтери чи шляхом здійснення благодійницької діяльності, а організаційно-правова форма таких суб'єктів довільна;

— мета їх діяльності — надання соціального обслуговування інвалідам;

— їх правовий статус визначається різноманітними цивільно-правовими документами (статутами, договорами);

— фінансування здійснюється із благодійних внесків.

Виходячи з проведеного дослідження пропонуємо власне наукове поняття суб'єктів соціального обслуговування інвалідів. Отже, під суб'єктами соціального обслуговування інвалідів слід розуміти систему державних органів, установ, організацій, що фінансуються за кошти місцевих бюджетів або ж за рахунок благодійних внесків та мають повноваження для організації надання, безпосереднього надання інвалідам соціального обслуговування, а також юридичні особи, фізичні особи-підприємці, фізичні особи, що надають таке обслуговування як волонтери чи шляхом здійснення благодійницькою діяльністю за умови, що усі перелічені суб'єкти (державні, приватні), відповідають критеріям, затвердженими державою для визнання такими суб'єктами та отримали відповідно ліцензію або без отримання такої, якщо така діяльність не містить ознак професійної.

#### Список використаних джерел

1. *Алексеев С. С.* Право: азбука-теория-философия. Опыт комплексного исследования. М. : Статут, 1999. 330 с.
2. *Рабінович П. М.* Основи загальної теорії права та держави. Львів : Край, 2007. 192 с.
3. *Синчук С. М.* Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
4. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 р. № 966-IV / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.



# ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА АДМІНІСТРАТИВНИЙ ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

**БУРАК Володимир Ярославич,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
(м. Львів, Україна)*

В умовах економічної кризи в Україні, переходу до ринкових відносин та реформування законодавства проблема захисту трудових прав і законних інтересів працівників є надзвичайно складною і актуальною.

Захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється шляхом застосування відповідної правової форми. Під правовою формою захисту необхідно розуміти передбачений законом порядок здійснення діяльності суб'єктом захисту з метою відновлення порушених трудових прав та законних інтересів, а також відшкодування, заподіяної порушенням шкоди.

Усі правові форми захисту трудових прав можна поділити на юрисдикційні і неюрисдикційні.

До юрисдикційних форм віднесемо судову форму, а також адміністративний захист. Без сумніву судова форма захисту займає чільне місце серед інших правових форм. У той же час ефективною правовою формою залишається і адміністративний захист. Він займає важливе місце серед юрисдикційних форм захисту. Необхідність даної форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників визначається, по-перше, значенням зазначеної правової форми захисту, по-друге, доступністю і безоплатністю її, по-третє, ефективністю і швидкістю її здійснення. До адміністративного захисту трудових прав відносимо не лише діяльність державних органів, уповноважених на здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, але і органів які за законом зобов'язані реагувати на звернення громадян про порушення їхніх прав.

Суб'єктів, які здійснюють адміністративний захист трудових прав можна поділити на дві великі групи. До першої віднесемо органи загальної компетенції: Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації. До другої — органи спеціальної компетенції:

— органи Державної служби з питань праці;

- санітарно-епідеміологічні органи;
- органи державної інспекції ядерного регулювання України;
- органи державного нагляду (контролю) у сфері пожежної, техногенної безпеки та цивільного захисту;
- Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

При зверненні до органів, які здійснюють адміністративний захист трудових прав і законних інтересів працівників, способи захисту носять державно-примусовий характер. Ці способи полягають у тому, що зобов'язують роботодавця усунути само правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків по забезпеченню трудових прав працівників; припинити правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності.

Відносини між органами нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства й роботодавцем за своєю природою є адміністративно-правовими, однак розглядаються вони як елемент механізму захисту трудових прав працівників.

Порядок здійснення адміністративного захисту здійснюється у порядку передбаченому законом України «Про звернення громадян», а також підзаконними нормативно-правовими актами, які регулюють правовий статус і порядок діяльності відповідних органів спеціальної компетенції.

У науковій літературі з трудового права в більшості випадків акцентується увага на державному нагляді і контролі за дотриманням законодавства про працю і менше на можливостях захисту трудових прав цими органами. У той же час адміністративні органи наділені широким спектром повноважень стосовно захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Під наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю розуміють діяльність компетентних державних і громадських органів, спрямована на перевірку відповідності трудовому законодавству дій роботодавців у процесі управління найманою працею, попередження і виявлення правопорушень, притягнення винних у порушенні трудових прав працівників до юридичної відповідальності.

Нагляд за дотриманням трудового законодавства полягає у здійсненні спеціальними державними структурами цільового спостереження за додержанням виконавчо-розпорядчими органами, підприємствами, установами й організаціями та громадянами правил, передбачених нормативними актами. У той же час контроль полягає в



тому, що суб'єкт контролю здійснює облік і перевірку того, як контрольований об'єкт виконує покладені на нього завдання і реалізовує свої функції.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства проводиться у двох основних сферах: сфері встановлення умов праці та сфері застосування вже встановлених умов праці. Одним із завдань нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є виявлення допущених порушень цього законодавства і поновлення прав працівників.

Особливістю здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є те, що він переважно носить превентивний характер. Однак з моменту виявлення порушення трудових прав працівника у процесі здійснення зазначеної діяльності має місце їх захист. Органи нагляду і контролю уповноважені видавати приписи про усунення порушення законодавства тим самим застосовуючи правові способи захисту порушених трудових прав. І лише у випадку невиконання відповідних приписів адміністративні органи мають право застосовувати до винного роботодавця штрафні санкції.

Тобто, у процесі здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства адміністративні органи при виявленні порушення трудових прав здійснюють їх правовий захист. Він може здійснюватися як за результатами проведених перевірок, так і за заявами працівників.

Законом «Про звернення громадян» передбачено, що громадяни України мають право звернутися до органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, засобів масової інформації, посадових осіб відповідно до їх функціональних обов'язків із зауваженнями, скаргами та пропозиціями, що стосуються їх статутної діяльності, заявою або клопотанням щодо реалізації своїх соціально-економічних, політичних та особистих прав і законних інтересів та скаргу про їх порушення.

Конституційне право на звернення належить до основних і невідчужуваних суб'єктивних прав кожної людини. Йому, як і будь-якому іншому суб'єктивному праву, кореспондує обов'язок державних органів та органів місцевого самоврядування приймати та розглядати звернення. Закон покладає на адміністративні органи обов'язок скасовувати або змінювати оскаржувані рішення у випадках, передбачених законодавством України, якщо вони не відповідають закону або іншим нормативним актам. Органи адміністративного

захисту зобов'язані невідкладно вживати заходів до припинення неправомірних дій, виявляти, усувати причини та умови, які сприяли порушенням; забезпечувати поновлення порушених прав, реальне виконання прийнятих у зв'язку з заявою чи скаргю рішень; письмово повідомляти громадянина про результати перевірки заяви чи скарги і суть прийнятого рішення.

Звідси випливає висновок, що у випадку звернення працівника адміністративний орган в межах своєї компетенції завжди зобов'язаний вжити заходів з метою захисту його порушених прав. В межах своєї компетенції він застосовує матеріально-правові способи спрямовані на відновлення порушених прав працівника, або на відшкодування шкоди, заподіяної працівнику.

Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників державні та інші органи здійснюють в межах своєї компетенції. Перевірку дотримання трудових прав працівників вони можуть здійснювати як за власною ініціативою, так і за зверненнями працівників. За змістом і за формою право працівника на звернення не обмежене. Предметом оскарження можуть бути як дії так і бездіяльність відповідних органів у тому числі роботодавця. Звернення за захистом порушених прав в адміністративному порядку здійснюється у відповідності із законом України «Про звернення громадян». Уповноважений Верховної Ради України з прав людини при здійсненні захисту трудових прав працівників керується законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

Чинним законодавством визначено вимоги до звернення громадян за захистом їхніх прав.

Звернення громадян є одним із засобів захисту їх прав та законних інтересів. Вказане право закріплено у ст. 40 Конституції України, де зазначено, що усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і надати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк.

За формою закон визначає звернення як усне, так і письмове, у тому числі з використанням мережі Інтернет, засобів електронного зв'язку (електронне звернення). Усне звернення викладається громадянином на особистому прийомі або за допомогою засобів телефонного зв'язку через визначені контактні центри, телефонні «гарячі лінії» та записується (реєструється) посадовою особою.

За суб'єктивним складом звернення може бути індивідуальним і колективним. Особливим видом колективного звернення є електронна петиція до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, органу місцевого самоврядування. Особливістю звернення у формі електронної петиції є те, що вона подається через офіційний веб-сайт органу, якому вона адресована, або веб-сайт громадського об'єднання, яке здійснює збір підписів на підтримку електронної петиції. Особливістю петиції також є те, що для її подання законодавець визначив необхідний мінімум підписів, в той час як для інших видів звернення цього не вимагається.

Засобами звернення за захистом порушених прав у адміністративній формі захисту є заяви і скарги.

Підставами для звернення за захистом порушених трудових прав можуть бути порушення прав і законних інтересів громадян, створення перешкод для здійснення права і законних інтересів, а також незаконне покладення на особу яких-небудь обов'язків чи незаконне притягнення до відповідальності. Законом «Про звернення громадян» передбачені вимоги до звернень.

У зверненні має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання громадянина, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається.

Отже, право на адміністративний захист передбачено Конституцією України і передбачає урегульовану законом діяльність компетентних державних органів з метою здійснення захисту трудових прав та законних інтересів працівників у передбаченій законом правовій формі. Право на адміністративний захист працівники здійснюють шляхом подачі заяви, або клопотання стосовно реалізації своїх прав, а також шляхом подачі скарги на порушення прав та законних інтересів. Здійснюючи адміністративний захист, відповідний суб'єкт попереджує можливі і припиняє здійснювані правопорушення, усуває перешкоди у здійсненні трудових прав і законних інтересів.



## ПОНЯТТЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЗА ПРАВОМ ЄС

**БУРАК Степан Володимирович,**

*аспірант Львівського національного університету  
імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Існування явища трудової міграції вимагає вирішення проблеми правового статусу трудящих-мігрантів, їх правового захисту. Право ЄС, які і міжнародне трудове право частково регулює проблеми трудових мігрантів. Разом з тим, серед держав-учасниць ЄС зростає усвідомлення того, що, як і в багатьох інших сферах соціальних відносин, регулювати які покликані норми міжнародного трудового права, вирішення проблеми трудящих-мігрантів становить інтерес як для окремих країн, так і для міжнародного співтовариства держав у цілому.

Однією із тенденцій правового регулювання відносин трудящих-мігрантів є врахування інтересів держав стосовно окремих категорій трудових мігрантів. Серед них необхідно виділити висококваліфікованих спеціалістів, оскільки держави домагаються розширення стратегічних інструментів, спрямованих на залучення фахівців високої кваліфікації з-за кордону.

Такий підхід веде до реформування міграційної політики і переходу від політики жорсткого контролю міграції до політики гнучкого управління міграційними процесами.

Держави докладають багато зусиль спрямованих на активне залучення бажаних категорій мігрантів, зокрема висококваліфікованих спеціалістів. Відповідно, ефективність міграційного регулювання починає визначатися в понятті економічної вигоди. Політику держав у цій царині визначають два ключові чинники: по-перше, визначення конкретних завдань міграційної політики з урахуванням соціально-економічних вимог держави; і, по-друге, застосування інструментів відбору саме тих категорій працівників-мігрантів, стосовно яких є економічний інтерес держави. Держави усвідомлюють цінність праці кваліфікованого мігранта та його потенційної здатності до адаптації на ринку праці.

Держав-члени ЄС застосовують різноманітні критерії відбору трудових мігрантів. Цілі, механізми і інструменти міграційної політики держав-членів ЄС залежать від багатьох факторів.

Одним із них є розробка критеріїв за якими осіб відносять до категорії висококваліфікованих фахівців. Необхідно зазначити, що єдиних критеріїв серед країн-членів ЄС не існує.

Це зумовлено тим, що тлумачення визначення працівника-мігранта є виключною прерогативою права ЄС, а не національного законодавства держав-членів. Європейським Судом справедливості в процесі тлумачення норм первинного та вторинного права ЄС було визначено, що під поняття працівника — мігранта (як суб'єкта права на вільне пересування в межах загального ринку ЄС) підпадають особи, які:

а) повинні протягом певного часу здійснювати роботу, за яку передбачається пряма або непряма винагорода;

б) повинні здійснювати реальну та ефективну діяльність, незалежно від умов заробітної плати або робочого часу (у випадках зайнятості в режимі неповного робочого часу та отримання заробітної плати нижче гарантованого мінімуму);

в) такі, що шукають роботу в іншій державі-члені вперше;

г) припинили трудову діяльність і залишилися на території держави-члена з метою пошуку нової роботи, тобто отримали статус безробітного.

У той же час визначення критеріїв висококваліфікованих спеціалістів відноситься до сфери національного регулювання.

Найчастіше базовими характеристиками такої категорії мігрантів виступають рівень освіти і кваліфікація, вимоги до яких значно варіюються.

Важливими критеріями відбору також є професійна діяльність і досвід роботи. Таким чином, віднесення мігранта до висококваліфікованих фахівців залежить і від освітньої складової, і від встановленого рівня мінімальної компетентності в суспільстві, заснованому на знаннях.

Специфіка правового регулювання держав членів Європейського союзу полягає в тому, що міграція висококваліфікованих фахівців регулюється тут на двох рівнях — загальноєвропейському і національному. На рівні ЄС з 2011 року діє Блакитна карта ЄС, що регулює міграцію висококваліфікованих спеціалістів із третіх країн. У той же час кожна держава має право здійснювати нормативне регулювання, щодо даної категорії мігрантів.

Поняття «висококваліфіковані фахівці» не є чітко усталеним поняттям навіть в Європейському Союзі. Якщо рівні ЄС йдеться про «мігрантів-професіоналів», то на рівні держав членів ЄС ця категорія «висококваліфіковані мігранти» отримала поділ на п'ять підкатегорій:

старший управлінський персонал; інженери й техніки; вчені; підприємці; студенти.

У травні 2009 року Радою ЄС була прийнята Директива № 2009/50/ЄС, яка ввела в Європі так звану Блакитну карту ЄС (*Blue Card Scheme*). Ця схема була розроблена спеціально для спрощення умов в'їзду та проживання, а також безперешкодного пересування по території Європейського Союзу висококваліфікованих спеціалістів із третіх країн. Європейська голуба карта — це дозвіл, який містить надпис «Європейська голуба карта» і дозволяє його власнику проживати і працювати на території держави-члена відповідно до положень Директиви.

Директива 2009/50/ЄС від 25 травня 2009 р. про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою висококваліфікованої роботи під «висококваліфікованим працівником» розуміє працівника, який незалежно від виду правового зв'язку користується в державі-члені захистом, як працівник, в межах національного законодавства про працю або відповідно до національної практики, з метою здійснення реальної і ефективної роботи за дорученням або під керівництвом іншої особи; отримує за вказану роботу заробітну плату і володіє професійними здібностями належного і спеціального характеру, які підтвержені високою професійною кваліфікацією.

Висока професійна кваліфікація підтверджується дипломом про вищу освіту або, як виключення, якщо це передбачено національним законодавством, не менше ніж 5-ти річним професійним досвідом на рівні, який співвідноситься із дипломом про вищу освіту, і яка є доцільною в межах професії або сектору, вказаної в трудовому договорі або в пропозиції працевлаштування.

Для того, щоб отримати Європейську голубу карту громадянин третьої країни повинен відповідати наступним вимогам:

а) надати дійсний трудовий договір і, якщо це передбачено національним законодавством, гарантовану пропозицію висококваліфікованої роботи на строк не менше, ніж один рік у відповідній державі-члені;

б) надати документ, що він відповідає умовам, які національне законодавство ставить до роботи громадян Союзу по вказаній професії, зазначеній в трудовому договорі або в гарантованій пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

в) якщо це стосується іншої професії, то надати документ, що він володіє високою професійною кваліфікацією, що сумісна із діяльністю або сектором, вказаним в трудовому договорі або в гарантованій

пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

г) надати дійсний документ на проїзд, визначений національним законодавством, клопотання про надання візи або візу, якщо це необхідно, а також докази наявності (у випадку необхідності) виду на проживання або національної довготермінової візи. Держави-члени можуть вимагати, щоб строк дії документу на поїздку охоплював, як мінімум, початковий строк дії виду на проживання;

д) надати доказ того, що він уклав або, якщо це передбачено національним законодавством, звернувся для укладення договору медичного страхування стосовно всіх ризиків, по яких звичайно надається покриття громадянам відповідної держави-члена, на термін, протягом якого він внаслідок свого трудового договору або в зв'язку із останнім не буде забезпечений покриттям такого характеру і ніякими кореспондуючими допомагами;

є) не розглядатися як загроза суспільному порядку, суспільній безпеці або суспільній охороні здоров'я.

Претендентами на отримання Блакитної карти ЄС є особи, що володіють високою професійною кваліфікацією — дипломовані фахівці з вищою освітою (за умови, що тривалість навчання становила не менше 3 років), а також інші особи, які мають п'ятирічний професійний досвід роботи за фахом, що вимагає вищої освіти. Претенденти повинні надати підписаний трудовий договір або таку, що має юридичну силу пропозицію роботи від європейського роботодавця, в якому чітко обумовлена річна брутто-зарплата. Її розмір встановлюється кожною державою окремо і зазвичай як мінімум в 1,5 рази перевищує середню заробітну плату по країні, однак для дефіцитних професій він може бути знижений до співвідношення 1,2.

Підсумовуючи можна зазначити, що категорія «висококваліфіковані спеціалісти» не є чітко усталеним поняттям в Європейському Союзі. Основними критеріями віднесення мігрантів до категорії «висококваліфіковані» є освіта і професійна кваліфікація. Висока професійна кваліфікація повинна підтверджуватися дипломом про вищу освіту або, як виключення, не менше, ніж 5-ти річним професійним досвідом в межах професії або сектору, вказаної в трудовому договорі або в пропозиції працевлаштування на рівні диплома про вищу освіту.



# ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ І НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАХИСТУ ПЕНСІЙНИХ ПРАВ: БАЖАНЕ І РЕАЛІЇ

**ВАВРІВ Марта Ігорівна,**

*студентка юридичного факультету Львівського національного  
університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Одна з впливових та дієвих міжнародних організацій в сфері захисту та відновлення прав людини — Європейський Суд з прав людини (ЄСПЛ, англ.: *European Court of Human Rights*, фр.: *Cour européenne des droits de l'homme*), функціонування якого ґрунтується на Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (04.11.1950). ЄСПЛ — міжнародний судовий орган, юрисдикція якого поширюється на держави-члени Ради Європи, що ратифікували Конвенцію (17 липня 1997 р. ратифікувала Верховна Рада України), і вирішує всі питання, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, включаючи міждержавні справи і скарги окремих осіб. При зверненні до ЄСПЛ необхідно дотримуватися певних процедур технічного (оформлення документації) і юридичного (проходження всіх щаблів драбинки національних судів) характерів. Згідно із Конституцією України (ч. 3 ст. 55), кожен громадянин має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Звернення громадян до ЄСПЛ з питань захисту прав людини, в тому числі з пенсійних спорів, упродовж десятиріччя невинно зростає. Це стосується як населення країн Європейського Союзу, так і громадян України. Загальна кількість заяв від громадян України, що перебувають на розгляді в ЄСПЛ (станом на 30 червня 2016 р.) — 17 350 (24,4 %), і є найбільшим показником серед усіх країн. Для порівняння: Росія — 9 100 заяв (12,8 %), Туреччина — 8 250 заяв (11,6 %), Угорщина — 7 200 заяв (10,1 %), Італія — 6 850 заяв (9,6 %), Румунія — 4 600 заяв (6,5 %), Грузія — 2 100 заяв (3,0 %), Польща — 1 650 заяв (2,3 %) [5]. Тут доцільно привести статистичні дані з врахуванням кількості населення кожної країни; таке представлення є більш коректним. Однак, Україна і в такому варіанті залишається серед



лідерів (з першої десятки випадє Росія). За даними статистичних показників проглядається ступінь розвитку національних судових систем з питань захисту прав людини і їх пристосування до Конвенції та вимог ЄСПЛ.

Зростання звернень громадян України до ЄСПЛ із пенсійних спорів, з яких в переважній більшості приймаються позитивні рішення на користь позивача, вказує на значні прогалини в правовій системі України, що потребують негайного вирішення. Низький рівень захисту прав громадян з пенсійних спорів на національному рівні зумовлений різними факторами суб'єктивного і об'єктивного характерів. Основними з них є недостатній рівень національної законодавчої бази, «неспівпадвння» (розбіжності) в тлумаченні основних прав і свобод людини, викладених в Конвенції та законодавчих актах України; вільність в тлумаченні тих чи інших юридичних фактів, що спричиняє прийняття взаємно протилежних рішень, а також недостатній професіоналізм суддів і, на жаль, їх корумпованість. Отже, проблема ефективного захисту прав людини в сфері пенсійного забезпечення є актуальною і потребує належного вирішення на національному рівні. Вирішення вказаної проблеми, що знаходиться в трьох площинах: підвищення критеріїв рівня і однозначності національних законодавчих актів та їх адаптація до судової практики ЄСПЛ; методологічне забезпечення судів всіх ланок; досягнення необхідного професійного і морального рівня суддів — мета представлених досліджень.

Дослідження щодо захисту пенсійних прав громадян є теоретико-практичними і носять системний цілеспрямований характер — якість прийняття судових рішень, як вершина тріади: законодавство / методологія / професіоналізм. Тут кожна складова компонента системи розглядається в контактi з ЄСПЛ: закон і ЄСПЛ, методика і ЄСПЛ, суддя і ЄСПЛ.

*Національне законодавство і його адаптація до Конвенції і тлумачень ЄСПЛ.* Правове поле в сфері соціального захисту, а отже і захисту пенсійних прав, в основному сформоване і проходить перевірку часом. Проведення законодавчих змін і доповнень упродовж дії нормативно-правових актів є об'єктивно закономірним та необхідним і, як правило, вдосконалює національне правове поле. Однак, вирішення спорів на національному рівні в сфері захисту пенсійних прав досить часто не задовольняють вимоги позивача. Судові рішення при розгляді аналогічних спорів є неоднозначними, хаотичними, носять несистемний характер. На практиці виникають проблеми, зокрема, щодо питання про те, яка установа розглядає

справу про призначення соціальної виплати і який орган повинен приймати рішення про її призначення. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» досить поверхнево визначає питання щодо компетентного органу, який призначає пенсію. Так, відповідно до ч. 5 ст. 45 вказаного Закону, документи про призначення (перерахунок) пенсії розглядає територіальний орган Пенсійного Фонду України, однак, чи за постійним місцем проживання, чи за місцем реєстрації заявника, у статті не визначено. Аналогічна невизначеність існує і щодо встановлення конкретного суб'єкта призначення пенсії військовослужбовцям, особам начальницького і рядового складу, які мають право на пенсійне забезпечення на умовах Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», оскільки сьогодні такі пенсії призначаються (перераховуються) органами Пенсійного фонду України. Така невизначеність приводить на практиці до проблем, пов'язаних із взаємодією органів, які призначають пенсії, а це, своєю чергою, затягує весь процес призначення пенсій. Тому норми, що визначають порядок призначення конкретного виду соціального захисту, повинні передбачати орган подачі звернення — або за місцем реєстрації, або за місцем проживання [3, с. 123]. І такі недоречності в національному законодавстві є досить значними, а тому потребують якісних поправок і уточнень. Такі і аналогічні здавалося б неточності, а фактично юридичні прогалини, приводять до звернень громадян в ЄСПЛ, де вони досить часто отримують підтримку. Такий характер розвитку подій спонукає до зростання звернень громадян до ЄСПЛ. Вихід із такої ситуації, в першу чергу, — вдосконалення національного законодавства в сфері захисту пенсійних прав, його адаптація до Конвенції і рішень ЄСПЛ.

Юрисдикція ЄСПЛ базується виключно на Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Цей документ як нормативна підстава для захисту прав людини в ЄСПЛ безпосередньо не закріплює соціальні права. Відповідно ЄСПЛ заперечує «соціалізацію» положень Конвенції, і кожного разу, коли до поля його зору потрапляють справи соціально-економічної природи, нагадує, що ця угода не гарантує соціально-економічні права як такі [3, с. 149]. При розгляді судових спорів із захисту пенсійних прав ЄСПЛ в більшості випадків посилається на ч. 1 ст. 6 Конвенції [1, с. 144].

Конвенція (ч. 1 ст. 6) гарантує кожній людині право на справедливий судовий розгляд цивільних прав і обов'язків (саме в таких межах цивільних прав і обов'язків). Однак, існує прецедент

створений ЄСПЛ, що визначає, які права є цивільними, і які не є такими. Внаслідок цього визначення цивільних прав і обов'язків отримало розширене тлумачення, і звернення, які до цього не розглядалися як такі, що знаходилися поза сферою ст. 6 (наприклад, соціальний захист), зараз підпадають під категорію явищ цивільно-правового характеру. Під дію ст. 6 можуть підпадати навіть спори, що відносяться до сфери публічного права, якщо справа зачіпає набуття яких-небудь прав, наприклад, права на пенсію. Це вказує на те, що і ЄСПЛ в своїй діяльності проходить трансформації в розширенні захисту прав людини, зокрема захисту пенсійних прав. На даний час ЄСПЛ чітко сформулював, що ст. 6 Конвенції охоплює судові спори, в ході яких приймаються рішення про надання права на соціальне страхування, на отримання медичної страховки, допомоги по інвалідності і державних пенсій. Зокрема, у справі Шулер-Цграген проти Швейцарії стосовно питання надання пенсій по інвалідності ЄСПЛ виніс загальне формулювання про те, що «... розвиток, який отримала юриспруденція..., а також принцип рівності сторін є гарантією того, що на даний момент діє загальне правило, що п. 1 ст. 6 Конвенції застосовується в сфері соціального страхування, включаючи навіть питання про надання соціальної допомоги». Дія ст. 6 розповсюджується і на слухання, в ході яких приймаються рішення про обов'язок платити соціально-страхові внески [2, с. 14–15]. Проведений аналіз точкових, вибіркових подій з досліджуваної тематики вказує на те, що судовим структурам потрібно «тримати на пульсі» все, що проходить в ЄСПЛ (не тільки в українському векторі) і здійснювати моніторингову діяльність не від випадку до випадку, а безперервно.

*Методологія і взаємозв'язок з ЄСПЛ.* Рішення ЄСПЛ з питань соціального захисту, а саме захисту пенсійних прав, є дієвою практикою процесу встановлення (вироблення і констатації) істини. Такий вид практики з проведенням детального аналізу по кожній конкретній справі доцільно поширювати для всіх національних судових ланок. На правильність такого методологічного підходу вказують аналогічні дії, що простежуються в інших європейських країнах з розвинутою стабільною судовою системою. Так, Федеральний Конституційний Суд Німеччини [4] активно впроваджує Конвенцію і правові позиції ЄСПЛ у власну практику як «допоміжний тлумачний матеріал» під час застосування Основного Закону ФРН. При цьому, вважається, що оскільки ФРН є правовою державою, то її Конституційний Суд не може не поділяти цінностей і поглядів ЄСПЛ, і це дає змогу йому запозичувати правові позиції ЄСПЛ при тлумаченні

Основного Закону, навіть і за відсутності у Конвенції рангу акта конституційного права.

Конституційний Суд України все частіше у своїх рішеннях посилається на правові позиції ЄСПЛ. Це позитивний напрям у гармонізації підходів до розуміння захисту пенсійних прав Конституційним Судом України і в тлумаченні ЄСПЛ, що і є основою до їх систематизації. Однак, Конвенція і рішення ЄСПЛ мають для Конституційного Суду України більшою мірою методологічне, аніж безпосередньо юридичне значення. Зокрема, Конституційний Суд України досить часто звертається до норм Конвенції та правових позицій при розгляді схожого питання, використовуючи їх як додаткові аргументи при перевірці конституційності правових актів України та у правотлумачній діяльності. Таке явище можна вважати виявом поваги суддів Конституційного Суду України до авторитету Європейського Суду з прав людини, їх прихильного ставлення до міжнародного права [4].

Однак, національні правові установи, як правило, не систематизують отриманий практичний досвід на основі діяльності ЄСПЛ, не трансформують у регулярні випуски методологічні розробки, а отже, і не відбувається всеохоплення спеціалістів всіх рівнів національної судової системи. Такий підхід набуває значної вагомості в процесі становлення судової системи держави, який затягнувся аж на чверть віку, а особливо в період її реорганізації (точніше неперервної «перетряски»), коли відбувається вимивання, якщо не знищення, суддів-практиків, досвід яких не береться до уваги, ігнорується і фактично нівелюється. Зазначений *суддівський фактор*, як складова компонента системи, по своїй вагомості знаходиться на одному рівні з національним законодавством. Крім того, остання компонента несе психолого-педагогічне навантаження.

*Висновок.* Основними підставами для розгляду справи в ЄСПЛ щодо захисту пенсійних прав громадян є порушення ч. 1 ст. 6 — право на справедливий судовий розгляд і ст. 1 Протоколу 1 до Конвенції — право на безперешкодне користування своїм майном. Порушення ч. 1 ст. 6 — «Право на справедливий судовий розгляд» може розглядатися у двох аспектах: невиконання рішень національного суду і/або розгляд справи у розумний строк. Стан національного права вказує на необхідність вдосконалення всієї системи в сфері захисту пенсійного забезпечення, що включає три складових компоненти: законодавство, методологію, професіоналізм суддів, які впливають на вихідну функцію — якість судових рішень. Дія складових компонент повинна

знаходиться у тісному неперервному взаємозв'язку з правовими позиціями ЄСПЛ.

#### Список використаних джерел

1. *Ласько І. М.* Система джерел права соціального забезпечення України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2015. 212 арк.
2. *Моул Нула, Харби Катарина, Алексеева Л. Б.* Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод: Прецеденты и комментарии. М., 2001. 435 с.
3. *Рудик В. А.* Юридичні гарантії права людини на соціальний захист в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2007. 184 л.
4. *Соловійов О. В.* Реалізація і тлумачення Європейської конвенції з прав людини в Україні: до питання про можливості Конституційного Суду України // *Право України*. 2010. № 6. С. 167–174.
5. Pending applications allocated to a judicial formation 2016. URL : [http://www.echr.coe.int/Documents/Stats\\_pending\\_2016\\_BIL.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Stats_pending_2016_BIL.pdf).



## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТИ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

***ВАЛЕЦКАЯ Оксана Валериевна,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили (м. Миколаїв, Україна)*

Создание новой модели взаимоотношения работников и работодателей, стимулирования добросовестного труда требует содержательного пересмотра подходов науки трудового права к выработанным механизмам формирования методов поощрения и наказания, которые являются составляющими трудовой дисциплины. Этой теме посвящены работы юристов (Л. О. Таль, В. К. Миронов, К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова, А. В. Колосовский, В. С. Венедиктов и др.) и психологов (К. Муздыбаев, В. Васильев, В. Сахарова, Н. Сатонина, Г. Семенова и др.). Актуальность исследования обосновывается кардинально меняющимися требованиями к личности

профессионала и его профессиональной деятельности в новых социально-экономических условиях, в условиях жесточайшей конкуренции на рынке труда. Ответственность является одним из наиболее универсальных профессионально важных качеств, которые востребованы в любой профессиональной деятельности и являются основой для развития дисциплинированности, пунктуальности. Американский философ Д. Лэндц предлагает рассматривать ответственность в качестве сущностной характеристики человека. Свобода воли — предпосылка реализации юридически признанной свободы и ответственности, она необходима для того, чтобы определить внутреннюю меру свободы, реалистически увязать в поведении работника возможность и действительность, цели и средства, высокие порывы и практические жизненные потребности [1, с. 16].

Термин «дисциплина» используется в философии, социологии, психологии, политологии, экономике, праве, причем даже в юриспруденции этот термин употребляется и в трудовом праве, и в административном, и в финансовом и т.д. В отличие от межотраслевой терминологии отраслевая опирается на предметно-логические связи и соотношения понятий, которые раскрывают специфику только этой сферы общественных отношений и не распространяется на другие [2, с. 6]. В. Даль определял дисциплину как воинское повиновение, послушание, порядок подчиненности, чинопочитание [3, т. 1, с. 437]. С. Ожегов писал, что дисциплина — обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам. Значение ответственности — необходимость, обязанность отвечать за свои действия, поступки, быть ответственным за них, а ответственный — обладающий достаточными правами и обязанностями для того, чтобы дать полный отчет в своих действиях и принять на себя вину за ошибки, плохой ход дела [4, с. 457]. Дисциплинировать — приучить к дисциплине [4, с. 429]. Понятие привычка — это термин психологии, под которым понимают предрасположенность человека к относительно устойчивым способам действия, которые имеют физиологическую основу — закрепленный в условнорефлекторных актах стереотип поведения [5, с. 62]. Привычки возникают на основе многократного повторения отдельных действий, переживаются человеком как потребности в удовлетворении чего-либо, и подлежат сознательному управлению. Знание основных путей управления привычками позволит без властного давления и щадяще для психики работника сформировать необходимые стандарты поведения в сфере трудовой дисциплины (пусть и в самых простых

формах — вовремя приходиться на работу, придерживаться правил техники безопасности, производственной санитарии, экологической безопасности). К основным способам управления привычками относятся: создание объективных условий, которые максимально содействовали выработке полезных привычек и ослаблению, сведению к минимуму вредных; развитию самооценки и самоконтроля личности [5, с. 62].

Для формирования ответственности и дисциплинированности важное значение принадлежит составляющей психологической структуры личности (направленности личности) установке — эта позиция, отношение к целям или задачам, которая выражается в избирательной мобилизованности и готовности к деятельности, направленной на ее осуществление [6, с. 115]. Установка играет значительную роль в деятельности личности, поскольку изменяет перспективу, в которой субъект воспринимает любое предметное содержание, перераспределяет значимость различных моментов, по-иному расставляет ударения, акценты, интонации, выделяет существенное по-другому — в иной перспективе [6, с. 115–116].

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, реформирование института трудовой дисциплины должно базироваться не только на детальном анализе юридических концепций и подходов, но и на анализе психологических исследований в направлениях психологии личности и социальной психологии, поскольку наемный работник прежде всего личность (является объектом изучения психологии личности), включенная в коллектив. Во-вторых, знание психологических особенностей своих работников поможет работодателю максимально эффективно подобрать методы формирования ответственного отношения к своим трудовым обязанностям, к улучшению трудовой дисциплины на предприятии, к выбору мер взыскания и поощрения, отходя от общепринятых методов «кнута и пряника». В-третьих, и ответственность, и дисциплинированность — качества, формирующиеся в процессе социализации личности, в том числе и в трудовых отношениях.

#### **Список использованных источников**

1. *Венедиктов В. С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : монограф. Х. : Консум, 1996. 136 с.
2. Терміни і поняття в законодавстві України : наук.-практ. словник-довідник / уклад. О. Ф. Скакун, Д. О. Бондаренко. Х. : Еспада, 2003. 512 с.

3. *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка. М. : Русский язык, 1981. Т. 1. 699 с.
4. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М., 1961. 900 с.
5. *Психологічний словник / за ред. В. І. Войтко.* К. : Вища школа, 1982. 215 с.
6. *Максименко С. Д.* Общая психология. М. : Рефл-бук, К. : Ваклер, 2001. 528 с.



## **ПРОБЛЕМИ НАЛЕЖНОСТІ ТА РОЗПОДІЛУ МАЙОВИХ ПРАВ НА СЛУЖБОВІ ТВОРИ**

***ВАХОНЄВА Тетяна Миколаївна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)*

У межах трудових правовідносин, підставою виникнення яких є трудовий договір, досить часто працівниками створюються ті чи інші об'єкти права інтелектуальної власності, насамперед, об'єкти авторського права. Роботодавець зацікавлений в отриманні повного обсягу майнових прав на створений об'єкт, однак, все частіше виникають непорозуміння щодо приналежності майнових прав тій чи іншій стороні трудового договору на створений працівником об'єкт. Відповідні спори та непорозуміння пов'язані, як правило, із несправедливою оплатою творчої праці працівників, які створюють об'єкти авторського права в межах трудових правовідносин, або із присвоєнням роботодавцем майнових прав на ті результати творчої праці працівника, які не входили до кола його службових обов'язків. У зв'язку з наявністю вказаних проблем цивільним законодавством було запроваджено поняття службових творів та здійснені перші спроби вирішити ці проблеми шляхом нормативного закріплення правового режиму службового твору.

Відповідно до ст. 429 ЦК України майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив даний об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або в якій він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором.



Відповідно до ст. 369 ЦК України співвласники майна, що перебувало у загальній спільній власності (відповідно до ст. 190 ЦК України у поняття «майно» включають і майнові права), володіють і користуються ним спільно, якщо інше не передбачено домовленістю між ними, а також розпоряджаються за згодою всіх співвласників.

Роботодавець перед будь-яким використанням створеного твору має отримати згоду автора. У випадку виникнення конфлікту (що нерідко трапляється у трудових відносинах) працівник може не лише зірвати проект, а й блокувати діяльність підприємства, якщо, звичайно, ця діяльність пов'язана із використанням того чи іншого твору.

Стаття 429 ЦК України дозволяє врегулювати відносини щодо цього питання іншим способом — через договір, але, на жаль, законодавець не вказав, який саме договір.

Відповідно до ЦК України і Закону України «Про авторське право і суміжні права» авторське особисте немайнове право на службовий твір належить його автору. Що ж стосується майнових прав на службовий твір, то Закон України «Про авторське право і суміжні права» вказує, що виключне майнове право на службовий твір належить роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем. За створення та використання службового твору автору належить авторська винагорода, розмір та порядок виплати якої встановлюються трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем.

***Твір стає службовим*** лише за наявності певних умов:

1) автор повинен створювати твір при виконанні службових обов'язків, тобто в посадовій інструкції працівника має бути передбачене створення певних творів (літературних, художніх, мистецьких тощо);

2) автор повинен створювати твір на підставі службового завдання або трудового договору. Якщо трудовий договір строковий або на виконання конкретних робіт, то досить зазначити в договорі завдання на створення твору.

***Службове завдання*** оформляється як наказ або як окрема службова записка. Такі форми оформлення службового завдання не закріплені законодавством, але і не заборонені і тому на практиці саме вони і використовуються.

На відміну від трудового контракту, авторський договір слід укладати у випадку, якщо створення службових творів або взагалі не передбачено трудовим контрактом, або в ньому не урегульоване питання про майнові права на твір. У таких випадках на допомогу

приходять *договір про створення за замовленням об'єкта авторського права або договір про передачу виключних майнових авторських прав.*

Договір про створення за замовленням укладається до створення твору й у ньому слід передбачити пункти із зазначенням:

- того, що всі майнові права на твори, створені за замовленням компанії, переходять їй (інакше вони будуть спільними);
- істотних вимог замовника до майбутнього твору;
- термінів створення;
- розміру та порядку виплати винагороди.

Договір про передачу виключних майнових прав можна укласти вже після створення твору. В зазначеному договорі необхідно точно визначити відчужувані майнові права, інакше вони не будуть вважатися переданими. Звичайно, для службового авторства укладати щораз окремі авторські договори незручно. Простіше один раз підписати трудовий контракт, а потім видавати накази про службове завдання.

З метою забезпечення охорони прав і законних інтересів сторін, крім істотних умов, передбачених законодавством, роботодавцеві у *трудовий договір* необхідно включити:

— положення про те, що всі майнові права на твори, створені працівником у порядку виконання трудового договору і на підставі службового завдання, переходять до роботодавця. Моментом передачі прав можна вказати дату підписання акта прийому-передачі матеріальних носіїв твору;

— пункт, що передбачає винагороду за створення працівником творів. Якщо створення службових творів є єдиним або основним обов'язком працівника, у договорі можна передбачити, що роботодавець виплачує працівникові заробітну плату за створення працівником і використання роботодавцем службових творів;

— перелік службових обов'язків (обов'язки можуть бути закріплені в посадовій інструкції, а конкретне службове завдання, результатом якого є створення авторського твору може бути видане уповноваженою посадовою особою компанії у вигляді наказу);

— окремим пунктом може бути передбачено службове завдання, якщо характер договору це дозволяє.

Слід зауважити, що ЦК України не закріплює поняття авторського договору. Питання передачі майнових авторських прав регулюються нормами, які розповсюджують свою дію практично на відчуження майнових прав на всі об'єкти права інтелектуальної власності. Поняття «авторський договір» зустрічається у Законі України «Про авторське право і суміжні права».

Авторський договір між роботодавцем і працівником можна укладати у випадку, якщо створення службових творів не передбачено ні посадовою інструкцією, ні трудовим договором, або трудовим договором не врегульоване питання про майнові права на твір.

При укладенні авторського договору, необхідно точно вказати майнові права, що передаються. Це положення дуже важливе та вимагає особливої уваги сторін, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 31 Закону України «Про авторське право і суміжні права», майнові права, не зазначені в авторському договорі як відчужувані, вважаються не переданими. Питання, що стосуються майнових прав на службові твори, регулювати в окремих авторських договорах проблематично, оскільки на кожен твір необхідно укладати окремий авторський договір. Передбачати ж у трудовому договорі положення щодо майнових прав на службові твори зручно лише у випадку, якщо працівник приймається на роботу на певний строк для виконання разової роботи.

Для того щоб роботодавцеві врегулювати із своїм працівником-творцем питання, що стосується майнових прав на службові твори, слід звернутися до ст. 1107 ЦК України. Згідно з положеннями цієї статті роботодавець і працівник можуть укласти договір про розподіл майнових прав на твори, створювані працівником у порядку виконання трудового договору. При цьому в договорі йтиметься не про передачу майнових прав, а про розподіл (наприклад, 100 % і 0 %), тому укладати його можна один раз, і він буде поширювати свою дію на всі твори, створювані автором у порядку виконання службових обов'язків.

Авторський договір як різновид цивільних договорів слід відмежовувати від інших видів цивільно-правових договорів, а саме, від договору підряду. Відмежування авторського договору від договору підряду здійснюється за предметом. Предметом авторського договору є результат інтелектуальної творчої діяльності, предметом договору підряду є результат, як правило, технічної діяльності підрядника, призначений для задоволення побутових та виключно майнових потреб. Необхідність укладення авторського договору чи договору підряду в кожному конкретному випадку повинна вирішуватися виходячи із особливостей не тільки предмета договору, а й із особливостей процесу його створення. Якщо процес створення вимагає творчих зусиль, то укладення договору підряду відносно створення такого предмету буде недоцільним.

Таким чином, можна зробити наступні **висновки**:

1) в нині діючому трудовому законодавстві відсутні положення щодо правового статусу творчих працівників (фактично відсутні

офіційні переліки робіт, професій і посад, які мають творчий характер; відсутнє спеціальне законодавство, яке повинно закріплювати особливі умови трудового договору із творчим працівником, режим робочого часу, оплати праці тощо; відсутні типові форми трудових договорів, що повинні визначати порядок розподілу майнових прав на створений в процесі трудової діяльності твір);

2) цивільне та безпосередньо авторське законодавство намагається вирішити питання належності майнових прав на службовий твір, що практично призводить до презумпції належності майнових прав на твір роботодавцю;

3) для захисту майнових прав працівників, які в процесі трудової діяльності створюють об'єкти авторського права, необхідно на законодавчому рівні розробити типовий трудовий договір, що повинен містити особливі умови про розподіл майнових прав між працівником і роботодавцем та інші істотні умови;

4) норми цивільного та авторського законодавства містять суперечні позиції щодо правового регулювання розподілу прав на об'єкти права інтелектуальної власності та об'єкти авторського права, що потребує термінового упорядкування.



## **ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИРОДООХОРОННИХ ПОЛОЖЕНЬ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ**

***ВАЩИШИН Марія Ярославівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Цьогоріч Україна відзначає 20-річчя Конституції, котра була прийнята на п'ятому році незалежності нашої держави у результаті складного компромісу тогочасних політичних еліт і стала вагомим юридичним документом, що визначив загальні засади національної політики та всього суспільного життя. Попри закладений у ній самій «жорсткий» характер, Конституція України зазнала змін, що стосувалися вищої державної влади та системи правосуддя. Це

дозволяє сподіватися, що й інші актуальні зміни конституційних норм знайдуть необхідну депутатську підтримку у Верховній Раді України.

Відповідно до ст. 1 Конституції України наша держава визнається суверенною і незалежною, демократичною, соціальною і правовою. Як відзначає П. Б. Стецюк, у конституційно-правовій практиці деяких країн почали з'являтися «додаткові» конституційні характеристики, наприклад, такі визначення держави, як «світська», «мультиетнічна», «багатокультурна», «екологічна» тощо [1, с. 65]. Так, зокрема, у ст. 1 Конституції 2007 року Республіка Чорногорія проголосила себе громадянською, демократичною, екологічною державою, заснованою на принципах соціальної справедливості та верховенства права.

Професор Р. Штайнберг вважає, що саме набуття країнами статусу «екологічних» найбільше відповідало б сучасним тенденціям розвитку конституційної держави [2, с. 126]. Очевидно, що розвиток цивілізації із постійно наростаючими потребами споживання природних ресурсів та визначеним курсом на підвищення якості життєвого середовища вимагає врахування здатності природи до самовідновлення і поступової відмови від виснажливого природокористування у державних програмах та міжнародно-правових стратегіях. Але, насамперед, правові засади екологічно орієнтованої політики повинні бути відображені на конституційному рівні.

Наявність у тексті Основного Закону положень ст. 16 Конституції України, відповідно до якої забезпечення екологічної безпеки та підтримання екологічної рівноваги на території України є обов'язком держави, та ст. 50 Конституції України (конституційне право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та гарантії вільного доступу до інформації про стан довкілля) дають підстави стверджувати про можливе декларування України державою «екологічною» [1, с. 66]. Варто погодитися з цими міркуваннями, оскільки П. Б. Стецюк досить обережно зазначає, що визнання України «екологічною» державою має наразі декларативний характер. Доцільність визнання нашої держави екологічною підтримує О. В. Павлова, яка справедливо вважає, що «екологічність» держави, окрім затвердження відповідного положення у Конституції України, потребуватиме постійного фактичного підтвердження [3, с. 349]. Безперечно, щоби не залишитися декларативними, екологічні положення Конституції повинні бути конкретизованими у екологічному законодавстві та неухильно дотримуватися у правозастосувальній діяльності.

Серед недоліків конституційного регулювання екологічних відносин П. О. Гвоздик виділяє проблему узгодження із Конституцією

України законів (кодексів), що були чинними ще до її прийняття 28.06.1996 р. Це стосується усунення розбіжностей у застосуванні відповідної термінології, визначення повноважень окремих органів державної влади у цій сфері, врегулюванні питань права власності на природні ресурси тощо. У самій Конституції існує проблема узгодженості в застосуванні термінів, зокрема, не завжди враховується, що терміни «охорона довкілля» та «охорона природи» мають особливості у своїй змістовній характеристиці [4, с. 126].

З більшістю висловлених міркувань можна погодитися, адже і справді екологічне законодавство, що не зазнало кодифікації після прийняття Конституції України, не завжди узгоджується з її нормами. Найбільшою мірою це стосується Законів України «Про охорону навколишнього природного середовища» від 25 червня 1991 р. та «Про природно-заповідний фонд України» від 16 червня 1992 р., що створює певні проблеми із застосуванням норм пізніше прийнятих законів, зокрема й Закону України «Про екологічну мережу України» від 24 червня 2004 р.

Щодо потреби розмежування термінів «охорона довкілля» та «охорона природи», заслуговує на підтримку позиція А. П. Гетьмана, який визначився на користь вживання першого терміну і обґрунтовує доцільність прийняття Кодексу законів України про довкілля, котрий повинен завершити кодифікаційний процес у сфері регулювання суспільних відносин, пов'язаних із використанням природних ресурсів та охороною довкілля, створити екологічну законодавчу базу, адаптовану до норм і принципів права ЄС та в цілому міжнародного права [5, с. 55]. Солідарні цьому терміну науковці Львівського національного університету імені Івана Франка, котрі вперше в Україні запропонували навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів «Право довкілля (екологічне право)» за ред. проф. П. Д. Пилипенка [6].

З точки зору сучасних реалій варта уваги позиція М. В. Краснової, котра критично оцінює зміст конституційних норм щодо охорони довкілля і обґрунтовує потребу їх перегляду. Вона вважає, що Конституція України як Основний закон, який визначає засади публічного договору, визначає й основні соціальні цінності, щодо яких має бути розроблено відповідний правовий режим їх охорони і захисту. На її думку, таким об'єктом, виступає навколишнє природне середовище як основа життєдіяльності людини, основного носія прав та обов'язків, місце і середовище існування біоти [7, с. 245]. Видається, що Конституція, котра має характер Основного Закону для всіх найважливіших сфер суспільного життя держави, не повинна мати

єдиного пріоритетного об'єкта правової охорони. Такими об'єктами мають бути: людина як соціальна цінність і національна безпека зі всіма її неодмінними складовими, у тому числі й екологічна, економічна та державна безпека.

Конституція України й справді занадто мало уваги акцентує на пріоритеті охорони довкілля у національній політиці. Проголошуючи у ст. 3 людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку найвищою соціальною цінністю в Україні, Конституція України у ст. 14 визнає лише землю з-поміж усіх природних ресурсів основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Значно прогресивнішою в цьому плані видається Союзна Конституція Швейцарської Конфедерації, котра містить окремих розд. 4 «Навколишнє середовище і просторове планування», сім статей якого визначають засади охорони навколишнього середовища, зокрема, сталого розвитку, а також охорони вод, лісів, тваринного і рослинного світу, природи і рідного краю, зокрема боліт і болотистих ландшафтів [8].

Конституція України безпосередньо не містить норм, що відображають стратегію сталого розвитку, на відміну від Союзної Конституції Швейцарської Конфедерації, котра у ст. 73 «Сталість» засвідчує прагнення до врівноваженого на тривалий час співвідношення між природою та її здатністю до відновлення, з одного боку, і навантаженням на неї людини, з іншого боку [8]. Г. І. Балюк, аналізуючи концепцію сталого розвитку, відзначає її основні положення: у центрі уваги — людина, яка повинна мати право на здорове життя в гармонії з природою; охорона навколишнього природного середовища повинна стати невід'ємною частиною процесу розвитку і не може розглядатися окремо від нього; задоволення потреби розвитку та збереження навколишнього природного середовища має поширюватися не лише на нинішнє, але й на майбутні покоління [9, с. 86]. Лише ст. 50 Конституції України проголошує право кожного на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Цього явно недостатньо, оскільки сучасна «екологічна» держава — це держава, яка вибудовує національну політику на міжнародно-визнаних засадах сталого розвитку (*sustainability*).

На відміну від Конституції України, національне екологічне законодавство дотримується курсу сталого розвитку. Так, зокрема, у ст. 4 Закону України «Про екологічну мережу України» від 24 червня 2004 р. одним із принципів формування, збереження і використання національної екомережі визнано принцип системного врахування

екологічних, соціальних та економічних інтересів суспільства, що є відображенням стратегії сталого розвитку, яка проголошує необхідність дотримання такої системи природокористування, яка б забезпечила одночасно економічно ефективне, екологічно безпечне та соціально справедливе використання природних ресурсів. Досягнення обраної мети має супроводжуватися визначенням основних напрямів трансформації державної політики відповідно до принципів сталого розвитку і прийняттям екологічно та соціально орієнтованих рішень [10].

Функціонування національної екомережі передбачає якісне збереження природних ресурсів, невиснажливе їх використання, зокрема, переведення сільськогосподарських, лісогосподарських угідь з інтенсивного на екстенсивний тип використання, а також створює умови для розвитку рекреації у межах значної частини території екомережі. Система цих заходів має, насамперед, природоохоронну спрямованість, але й, водночас, соціально зорієнтована на сталий розвиток сільських територій через популяризацію сільського (зеленого) та екотуризму.

Як зазначено у Загальнодержавній програмі формування національної екологічної мережі України на 2000–2015 роки — «багатство природних ландшафтів є надбанням Українського народу, його природною спадщиною і має служити нинішньому та майбутнім поколінням, як це проголошено в Конституції України» [11], однак саме такого формулювання Конституція України не передбачає. Законодавець видає бажане за дійсне.

Доводиться логічно поєднувати різні статті Основного Закону України, щоби їх зміст відповідав вищезазначеному законодавчому положенню. Причому єдину згадку про нинішні та майбутні покоління знаходимо в Преамбулі Конституції, у якій обґрунтовується її прийняття Верховною Радою України від імені Українського народу, «усвідомлюючи відповідальність перед Богом, власною совістю, попередніми, нинішнім та прийдешніми поколіннями». Однак це не рівнозначно «конституційному» положенню, на яке, нібито, посилається Загальнодержавна програма формування національної екологічної мережі України.

Крім того, ст. 13 Конституції України передбачає, що земля, її надра, атмосферне повітря, водні та інші природні ресурси, які знаходяться в межах території України, природні ресурси її континентального шельфу, виключної (морської) економічної зони є об'єктами права власності Українського народу, а не «надбанням Українського народу», як це вказано у Загальнодержавній програмі



формування національної екологічної мережі України. З певною умовністю можна погодитися з тим, що вищеперелічені природні об'єкти підпадають під категорію природного ландшафту.

Враховуючи визнані міжнародно-правові стандарти охорони довкілля, пропонуємо ст. 16 Конституції України доповнити частиною другою такого змісту: Екологічна політика держави спрямована на забезпечення сталого розвитку, що базується на збалансованому і гармонійному співвідношенні між соціальними потребами, економічною діяльністю та охороною довкілля. Використання природних ресурсів здійснюється з врахуванням їх здатності до відновлення. Природна і культурна спадщина України є надбанням Українського народу і має використовуватися в інтересах нинішнього та майбутнього поколінь.

#### Список використаних джерел

1. *Стецюк П.* Роль Конституційного Суду України у процесі формування та реалізації національної доктрини конституційної держави // Вісник Конституційного Суду України. 2011. № 4-5. С. 64-73.
2. *Steinberg R.* Der ökologische Verfassungsstaat. I. Aufl. Frankfurt am Main : Suhrkamp. 1998. 480 p.
3. *Павлова О. В.* Конституційно-правові засади формування поняття «екологічної держави» в Україні: міжнародний досвід // Конституційні засади аграрного, земельного та екологічного права: 20 років розвитку: матеріали «круглого столу» (м. Київ, 27 травня 2016 р.) / за ред. М. В. Краснової, Т. О. Коваленко ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Чернівці : Кондратьєв А. В., 2016. С. 348–350.
4. *Гвоздик П. О.* Джерела екологічного права України / відп. ред. Н. Р. Малишева. К. : Алерта, 2012. 304 с.
5. Правова охорона довкілля: сучасний стан та перспективи розвитку : монограф. / А. П. Гетьман, А. К. Соколова, Г. В. Анісімова та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана. Х. : Право, 2014. 784 с.
6. Право довкілля (екологічне право) : навч. посіб. / Пилипенко П. Д., Федорович В. І., Ващишин М. Я. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2010. 400 с.
7. *Краснова М. В.* Конституція України як основний фактор розвитку екологічного права та законодавства // Конституційні засади аграрного, земельного та екологічного права: 20 років розвитку: матеріали «круглого столу» (м. Київ, 27 травня 2016 р.) / за ред. М. В. Краснової, Т. О. Коваленко ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Чернівці : Кондратьєв А. В., 2016. С. 243–246.
8. Federal Constitution of the Swiss Confederation. URL : [www.ditext.com/swiss/constitution.html](http://www.ditext.com/swiss/constitution.html).

9. *Балюк Г.* Проблеми законодавчої регламентації та реалізації в Україні екологічної складової концепції сталого розвитку // *Право України.* 2011. № 2. С. 85–94.
10. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. Б. Є. Патона. К.: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. 72 с.
11. Про Загальнодержавну програму формування національної екологічної мережі України на 2000–2015 роки : Закон України від 21.09.2000 р. // *Відомості Верховної Ради України.* 2000. № 47. Ст. 405.



## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄС**

***ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,***

*доктор юридичних наук, доцент,*

*завідувач кафедри цивільного права і процесу*

*Національного авіаційного університету (м. Київ, Україна)*

У сучасних умовах державного і суспільного реформування одним із об'єктів, що завойовують все більше уваги правової доктрини і юридичної практики, виступає концепція гармонізації українського законодавства із законодавством Європейського Союзу. М. А. Пшеничнов слушно підкреслює, що проблеми гармонізації належать до найбільш актуальних і гостро дискусійних, стикових як в цілому для теоретичного правознавства, його концептуально-світового рівня, так і численних традиційних і інноваційних сфер правозастосовної практики [1, с. 95]. Так, розвиток процесів євроінтеграції і глобалізації викликає необхідність приведення українського законодавства у відповідність із законодавством ЄС, запозичення позитивного зарубіжного досвіду. Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам та стандартам. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність дослідження методологічних передумов

гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу. Насамперед потребує з'ясування понятійний апарат досліджуваної сфери.

Угода про партнерство та співробітництво з Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами оперує такими традиційними для норм права ЄС термінами як «зближення» (ст.ст. 51, 76), «адаптація» (ст. 53, 77), «наближення» (ст. 60), «встановлення еквівалентних норм» (ст. 60) та «гармонізація» (ст.ст. 93, 129, 149, 150, 174 з Договору про Співтовариство) [2, с. 53–78].

Для позначення наближення законодавства України до законодавства ЄС часто застосовується термін «апроксимація», що в перекладі означає наближення (зближення). Зокрема, С. Р. Станік вживає термін «апроксимація» в значенні наближення законодавчих актів України до правової системи Євросоюзу і вказує на апроксимацію як на творче використання (перейняття) норм європейського права [3, с. 29].

Цікавим є питання правильності застосування термінів «наближення» та «зближення» в контексті приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС. Визначити це можна шляхом встановлення відмінностей їх семантики. Словник української мови у першому значенні визначає слово «наближатися, наближуватися» як рух одного об'єкта в напрямку до іншого: «1. переміститися на ближчу віддаль до кого-, чого-небудь» [4, с. 17-18]. А слово «зближатися, зближуватися» визначено як взаємний рух двох об'єктів у напрямку один до одного: «1. переміщаючись, рухаючись, сходитись», а також як процес досягнення певної згоди або уподібнення: «3. встановлювати зв'язок, знаходити взаєморозуміння, вступати у взаємодію; 4. ставати схожим, спорідненим [5, с. 445-446]. Отже, у випадках, коли йдеться про приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС, а не про взаємоузгодження нормативних масивів двох правових систем, доречним, на нашу думку, є термін «наближення» законодавства України до законодавства ЄС.

У нормативно-правових актах України процес приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС здебільшого позначається терміном «адаптація» (з англ. *adaptation* — пристосувати, переробляти) [6, с. 22]. Як бачимо, буквально розуміння цього терміну дає можливість сприймати його як «пристосування чинних внутрішньодержавних норм до нових міжнародних зобов'язань держави без внесення будь-яких змін в її законодавство» [7, с. 9], або в більш широкому розумінні, як це сформульовано в Постанові Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. № 1496 «Про Концепцію

адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу»: «Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є процесом зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до законодавства Європейського Союзу» [8]. Головна відмінність наведених визначень полягає в тому, що останнє передбачає внесення певних змін у національне законодавство в процесі його пристосування до законодавства ЄС. Отже, в процесі адаптації законодавства застосовуються національні правові і лінгвістичні елементи нормотворення України при врахуванні національних можливостей (економічних, соціальних, культурологічних, етнічних). Найбільш повне та конкретне визначення адаптації законодавства, на нашу думку, дано у Посланні Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2002 році» від 15 квітня 2003 року. «Адаптація законодавства України — це перший етап тривалого процесу наближення національної системи права, включаючи також правову культуру, доктрину та судову і адміністративну практику, до системи права Європейського Союзу відповідно до критеріїв, що висуваються Європейським Союзом щодо держав, які мають намір приєднатися до нього. Виходячи саме з такого розуміння, процес адаптації має охоплювати як нормотворення, так і нормозастосування і бути обов'язковим для всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування» [9, с. 168].

Разом з тим, як зазначає В. І. Муравйов, в значенні наближення законодавства України до законодавства ЄС переважна більшість юристів, які досліджували це питання, застосовує термін «гармонізація» [10, с. 266].

Аналізуючи відповідність положень законодавства України нормам міжнародного права, П. М. Рабінович уточнює, що гармонізація (гармонізування) — це процес приведення законодавства України у відповідність до правових систем провідних міжнародних організацій Європи [3, с. 255]. В свою чергу Н. Р. Малишева характеризує гармонізацію законодавства України з законодавством ЄС як таку, що обумовлена необхідністю адаптувати національну правову систему України до правового простору Європи [3, с. 89]. В. І. Муравйов справедливо вказує на те, що «здійснюючи гармонізацію, Україна повинна враховувати, що цей процес має односторонній характер, оскільки йдеться не про взаємні кроки з обох сторін щодо узгодження своїх правових норм, а тільки про зміни в українському законодавстві з метою його гармонізації з нормами Євросоюзу» [10, с. 266]. Як бачимо, українські науковці вживають

термін «гармонізація» для позначення однобічного процесу наближення з боку України внутрішнього законодавства до законодавства ЄС.

Не можна не погодитись з висновком В. І. Муравйова про те, що практика реалізації права ЄС підтверджує вживання термінів «зближення» і «гармонізація» в якості синонімів, проте «частіше вживають термін «гармонізація», який, на думку багатьох фахівців з права Євросоюзу, адекватніше за інші терміни відображає суть процесу створення гомогенного правового середовища в межах європейських інтеграційних організацій відповідно до моделей, запропонованих інститутами ЄС» [10, с. 268].

К. Яценко розглядає гармонізацію законодавства України до законодавства ЄС як складову частину адаптації. Термін «адаптація» вживається у більш широкому значенні, ніж «наближення законодавств», і охоплює не тільки проведення гармонізації та уніфікації законодавства України з законодавством ЄС, але здійснення всього комплексу заходів, необхідних для приведення законодавства України у відповідність до вимог нормативно-правових актів ЄС [11, с. 57].

Також гармонізацію визначають як самостійний спосіб правової інтеграції поряд із такими способами як рецепція та уніфікація.

Як слушно зауважує М. В. Лушнікова, правова рецепція — це процес запозичення національною правовою системою правових цінностей, норм, інститутів, процедур, інших іноземних і міжнародних елементів правових систем з урахуванням рівня економічного і соціального розвитку держави, її історичних традицій, правового менталітету, правової культури [12, с. 421].

Щодо зарубіжного рівня, на думку автора, можна говорити про два типи запозичення:

1) рецепція термінології, наукових конструкцій понятійного апарату, норм, сформульованих і прийнятих у зарубіжній науці і законодавстві, проте в даному випадку слід говорити швидше про пристосування зарубіжного досвіду до національних реалій, тобто про його адаптацію;

2) врахування зарубіжного досвіду, який у даному випадку служить швидше орієнтиром.

Щодо міжнародного рівня можна говорити про три типи запозичення:

1) імплементація в національне законодавство норм ратифікованих міжнародних договорів, а також загальновизнаних принципів і норм міжнародного права;

2) рецепція правової термінології і окремих норм не ратифікованих міжнародних договорів;

3) урахування норм рекомендаційних актів міжнародного права [12, с. 421-422].

Поняття «уніфікація», що походить від лат. *unio facere* — «робити єдиним», означає «приведення до одноманітності, зведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів», «приведення до однаковості (подібності)» [13, с. 657].

Особливістю способу гармонізації є те, що він дає змогу сформулювати правові стандарти в певній сфері правового регулювання, а тому повинен передувати уніфікації права та застосовуватися там і тоді, де і коли відсутня потреба в останній [14, с. 15]. Таким чином, гармонізація визначається як процес цілеспрямованого взаємозближення права або законодавства шляхом усунення суперечностей та формування мінімальних правових стандартів через утвердження спільних правових принципів.

Розрізняючи поняття «гармонізації» та «уніфікації» як за результатами, так і за юридичною формою вирішення поставлених перед ними завдань, слушною є думка щодо особливостей гармонізації — усунення суперечностей та розбіжностей створенням «основ законодавства», які діють через національні закони та інші нормативно-правові акти держав-членів ЄС. Особливістю уніфікації є її приналежність до видів систематизації вже існуючих, чинних для кожної держави правових актів, а не тих, що тільки планується приймати.

У сучасних умовах стан і тенденції розвитку національної правової системи неможливо правильно зрозуміти і оцінити без урахування її зв'язків з міжнародним середовищем. З допомогою порівняльно-правових досліджень, шляхом виявлення загального і особливого в порівнюваних правових системах створюється необхідна база для гармонізації і уніфікації правових принципів, норм, підходів до вирішення соціальних проблем правовими засобами.

Основу методології порівняльно-правових досліджень складає єдність методологічних принципів:

- 1) принцип порівняльності правових явищ і інститутів;
- 2) принцип всебічного врахування історичних, національних, економічних і соціально-політичних умов;
- 3) принцип функціонального порівняння, тобто порівнянню підлягають не тільки закони, підзаконні акти, судова практика, колективні договори, звичаї, а що особливо важливо, практика застосування законодавства, тобто «живе право» [15, с. 10].

Цілком поділяємо позицію О. Д. Тихомирова і С. Д. Гусарева на рахунок того, що наукове визнання компаративного (порівняльного) підходу, який останнім часом активно розробляється і застосовується майже у всіх соціально-гуманітарних науках, його методологічний потенціал дозволяє припустити, що незабаром він займе у структурі методології науки місце, однопорядкове зі структурним, функціональним, системним, синергетичним та іншими загальнонауковими методологічними підходами [16, с. 122].

#### Список використаних джерел

1. *Пишечников М. А.* Методологические предпосылки исследования гармонизации российского законодательства // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2010. № 2 (13). С. 93–101.
2. Европейский Союз: прошлое, настоящее, будущее: Документы Европейского Союза. М., 1994. Т. 2. Единый европейский акт. Договор о Европейском Союзе. 458 с.
3. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом: Матеріали науково-практичної конференції. Інститут законодавства Верховної Ради України. К., 1998. 300 с.
4. Словник української мови. К. : Наукова думка, 1974. Т. 5. 840 с.
5. Словник української мови. К. : Наукова думка, 1972. Т. 3. 744 с.
6. *Мюллер В. К.* Англо-русский словарь. 7000 слов и выражений. (Изд. 15-е стереотип.). М. : Сов. энциклопедия, 1970. 910 с.
7. *Дадонов В. Н., Панов В. П., Румянцев О. Г.* Международное право. Словарь-справочник. М. : ИНФРА-М, 1997. 368 с.
8. Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : постанова Кабінету Міністрів України від 16.08.1999 р. № 1496 // Офіційний вісник України. 1999. № 33. Ст. 1735.
9. Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2002 році. Послання Президента України до Верховної Ради України. К. : Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2003. 478 с.
10. *Муравйов В. І.* Правові засади регулювання економічних відносин Європейського Союзу з третіми країнами (теорія і практика). К. : Академ-Прес, 2002. 425 с.
11. *Яценко К.* Місце гармонізації в процесі адаптації законодавства України до законодавства Європейських Співтовариств // Український часопис міжнародного права. 2003. № 1. С. 55–61.
12. *Лушикова М. В.* Влияние процессов правовой глобализации на стратегию заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений // Юридическая техника. 2015. № 9. С. 418–424.
13. *Бахирин А. Б.* Большой юридический энциклопедический словарь. М. : Книжный мир, 2002. 720 с.

14. Дудар С. К. Гармонізація законодавства: проблеми визначення поняття // Держава і право. 2002. Вип. 17. С. 11–17.
15. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. М. : Проспект, 2005. 360 с.
16. Тихомиров О., Гусарев С. Методологія порівняльних досліджень в Україні: філософсько-правовий аспект // Право України. 2013. № 9. С. 117–137.



## **ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РИЗИКУ «МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ОСОБИ»**

***ВОЛОШИН Іванна Петрівна,***

*аспірант Львівського національного університету  
імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

На законодавчому рівні поняття малозабезпеченості визначено доволі вузько.

Системний аналіз вітчизняного законодавства про соціальне забезпечення дозволяє зробити висновок про виокремлення суб'єктом права на соціальний захист від малозабезпеченості лише сім'ю. Так, Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» передбачено право на державну соціальну допомогу у зв'язку з малозабезпеченістю сім'ям, які з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї [1, ст. 1].

Середньомісячний сукупний дохід сім'ї — це обчислений у середньому за місяць дохід усіх членів сім'ї з усіх джерел надходжень протягом шести місяців, що передують місяцю звернення за призначенням державної соціальної допомоги [1, ст. 1]. Обчислення сукупного доходу сімей (одержувачів) при визначенні їх права на соціальну допомогу та розрахунку її розміру здійснюється відповідно до Методики обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги [2], а рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги малозабезпеченим сім'ям затверджується законами України про Державний бюджет на відповідний рік.



Варто зазначити, що встановлення прожиткового мінімуму має на меті визначити вартісну величину забезпечення нормального функціонування організму людини (набори продуктів та непродовольчих товарів, послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб).

Однак, з 1 травня 2016 р. прожитковий мінімум на одну особу встановлено в розмірі 1 399 грн [3, ст. 7], в той час, коли з 1 грудня 2013 р. його розмір становив 1 176 грн [4, ст. 7], незважаючи навіть на падіння курсу гривні до іноземної валюти більше ніж в чотири рази (станом на 5 вересня 2016 р. 100 доларів США — 2 663–2 976 грн; а станом на 1 грудня 2013 р. — 639,44 грн), що значною мірою відображається на вартості будь-яких товарів та послуг. Тобто, можна говорити про невідповідність прожиткового мінімуму реальній вартості споживчого кошика та послуг.

Більше того, розмір соціальної допомоги у зв'язку з малозабезпеченістю визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму, який встановлюється виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України, що нівелює значення прожиткового мінімуму як такого. До прикладу, у 2016 році рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» у відсотковому співвідношенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення становить: для працездатних осіб — 21 відсоток, для дітей — 85 відсотків, для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів — 100 відсотків відповідного прожиткового мінімуму. Також у 2016 році обмежено розмір державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям до 75 відсотків рівня забезпечення прожиткового мінімуму для сім'ї [3, ст. 9].

З аналізу викладеного можна стверджувати про порушення соціальних прав громадян навіть на етапі визначення рівня їх забезпечення в реальному ринковому світі, з метою усунення чого є необхідність удосконалення процедури встановлення розміру прожиткового мінімуму та позбавлення держави можливості управління соціальними виплатами шляхом встановлення так званого «рівня забезпечення прожиткового мінімуму».

При співвідношенні рівня доходу особи з рівнем прожиткового мінімуму, підлягають врахуванню усі доходи в грошовій та натуральній формі, які отримує сім'я, зокрема, нарахована заробітна плата, що включає в себе заохочувальні матеріальні виплати, соціальні

виплати, доходи від підприємницької чи інших видів діяльності, доходи від продажу чи здачі в оренду певних об'єктів, які належать особі на праві власності, доходи, які підлягають оподаткуванню відповідно до законодавства тощо [2, п. 5].

Разом з тим, до сукупного доходу сім'ї не враховується державна соціальна допомога у зв'язку з малозабезпеченістю; нарахована субсидія за спожиті житлово-комунальні послуги; сплачені членами сім'ї аліменти; грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції, на час її проведення.

Спірним видається врахування при визначенні рівня доходу особи саме нарахованої заробітної плати, оскільки нерідко мають місце заборгованості з виплати коштів, що не дає можливості оцінити фактичне матеріальне забезпечення особи та її потреби в соціальному забезпеченні як малозабезпеченої. Така ж ситуація може мати місце і з пенсією чи допомогою, особливо тих, які підлягали нарахуванню та виплаті на підставі рішення суду та за відсутності бюджетних коштів тільки нараховуються.

Виходячи з норм Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [1], при визначенні малозабезпеченості підлягає також врахуванню економічний та трудовий потенціал сім'ї, а саме:

— зайнятість особи (праця, служба, навчання за денною формою навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах I–IV рівня акредитації, догляд за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку чи дитиною інвалідом, особою, яка досягнула 80-річного віку тощо) протягом трьох місяців, що передують місяцю звернення за призначенням державної соціальної допомоги або реєстрація особи безробітною;

— відсутність можливості отримання доходу від утримання худоби, птиці, інших тварин, від народних промислів, використання наявної сільськогосподарської техніки, вантажної машини, мікроавтобуса тощо;

— нездійснення особою покупки чи оплати послуг, сума яких на час звернення за допомогою перевищує 10-кратну величину прожиткового мінімуму для сім'ї, протягом 12 місяців перед зверненням за наданням соціальної допомоги;

— відсутність у власності чи володінні малозабезпеченої сім'ї другої квартири (будинку), якщо загальна площа перевищує норми 21 квадратний метр на одного члена сім'ї та додатково

10,5 квадратного метра на сім'ю, чи більше одного автомобіля, транспортного засобу (механізму) тощо.

Також одним із критеріїв малозабезпеченості законодавством було визначено відсутність у власності чи володінні сім'ї земельної ділянка площею понад 0,6 га, крім випадків, коли така земельна ділянка з незалежних від сім'ї причин не приносить дохід, однак, правова норма, яка це передбачала, з 10 червня 2015 р. була виключена [5].

Видається недоречним визначення малозабезпеченості з аналізу здійснених покупок чи оплати послуг протягом 12 місяців перед зверненням за наданням соціальної допомоги, оскільки такий підхід не враховує можливі заощадження особи протягом минулого періоду, зокрема, що може мати місце при здійсненні оплати за навчання дітей накопиченими ресурсами протягом років.

Викладені вище проблеми в правовому регулюванні захисту від малозабезпеченості вказують на неефективність механізму розрахунку рівня доходів, економічного та трудового потенціалу сім'ї, та спричиняють зниження рівня адресності, і як наслідок, залишаються без засобів для нормального функціонування де-факто малозабезпечені особи, що в подальшому спричиняє підвищення рівня захворювання, злочинності, розпаду сімей тощо.

#### **Список використаних джерел**

1. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : Закон України від 01.06.2000 р. № 1768-III // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 35. Ст. 290.
2. Методика обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги : наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції, Міністерства фінансів України, Міністерства статистики України, Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму від 15.11.2001 р. № 486/202/524/455/3370 // Офіційний вісник України. 2002. № 6. Ст. 272.
3. Про Державний бюджет України на 2016 рік : Закон України від 25.12.2015 р. № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 5. Ст. 54.
4. Про Державний бюджет України на 2013 рік : Закон України від 06.12.2012 р. № 5515-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 5-6. Ст. 60.
5. Про внесення зміни до статті 7 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» щодо соціального захисту сімей, члени яких мають у власності чи володінні земельні ділянки : Закон України від 19.05.2015 р. № 454-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 30. Ст. 278.

## **ДО ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОВОЮ ОЗНАКОЮ**

***ГАЄЦЬКА-КОЛОТИЛО Ярина Зіновіївна,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ (м. Львів, Україна),*

***ІЛЬКІВ Наталія Володимирівна,***

*кандидат юридичних наук, заступник декана факультету № 6 Львівського державного університету внутрішніх справ (м. Львів, Україна)*

На сьогоднішній день Україна стоїть на порозі величезних глобальних викликів, пов'язаних із національною безпекою, пріоритетами якої є створення конкурентоспроможної, соціально орієнтованої ринкової економіки та забезпечення постійного зростання рівня життя і добробуту населення; збереження та зміцнення науково-технологічного потенціалу, утвердження інноваційної моделі розвитку тощо, а отже людський, в тому числі людський трудовий, ресурс. Проте, на жаль, послідовності дій у реалізації зазначених пріоритетів національної безпеки не спостерігається.

Ще задовго до Революції гідності, окупації Російською Федерацією частин території України прогнози Світового банку щодо України в сфері демографічної ситуації були невтішними. У Доповіді «From red to gray: the third transition of aging populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union» [1] (2007) зазначається, що Україна до 2025 року може втратити близько 20 % працездатного населення, відзначаються також значні темпи старіння населення, посилення темпів трудової міграції до економічно стабільних та благополучних країн тощо. Такі тенденції мали б спонукати до вироблення цілеспрямованої державної політики в сфері ефективного використання людського ресурсу, зайнятості, перегляду вікових градацій осіб працездатного віку, удосконалення системи гарантій для осіб середнього віку, оскільки останні на ринку праці України є абсолютно дискримінованими. Проте істотних зрушень у цій сфері не бачиться, а однією із найпоширеніших ознак дискримінації в Україні є вік.

У зарубіжних країнах вид дискримінації за віковою ознакою позначається терміном «ейджизм». Водночас у світі цей термін більшою мірою застосовується щодо людей похилого віку, тобто тих, які у переважній більшості є пенсіонерами, не мають гострої проблеми у працевлаштуванні, та отримують пенсійне забезпечення тощо. Згідно із Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [2] громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (60 років), а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року. Згідно із ст. 11 цього Закону громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення; забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

Водночас логічно, що Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників не містить чітких вікових критеріїв щодо віднесення особи до категорії літніх працівників, а лише вказує, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять [3]. Адже доволі складно чітко встановити єдину вікову межу, яка визначає настання похилого віку, не можна ототожнювати вік лише з його біологічними та часовими проявами, не враховуючи при цьому соціальні, економічні умови, екзистенційні засади буття особи.

Натомість в Україні терміном «ейджизм» потребує уточнення, ним доцільно позначати, насамперед, категорію осіб, які не належать до осіб похилого віку. Дуже часто такій дискримінації при працевлаштуванні в Україні піддаються особи віком вже від 35 років. Працівникам у віці 40–50 років найчастіше відмовляють у працевлаштуванні. При цьому згідно із даними Державної служби статистики середній вік населення України складає 40,9 років [4].

Цьому є і певні законодавчі причини. Скажімо, у прийнятій ще 15 грудня 1992 р. Верховною Радою України Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» [5] зазначається, що державна молодіжна політика, зокрема щодо забезпечення зайнятості молоді поширюється на громадян України віком від 14 до 28 років. Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [2] розширено вікові межі,

відтак, молоддю, молодими громадянами вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років. Й згідно із ст. 7 цього Закону держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Натомість згідно із віковою класифікацією ВООЗ молодий вік продовжений до 44 років.

Таким чином, законодавство України переважно зорієнтоване на дотримання прав молоді та осіб похилого віку у праві на працю.

Справедливості заради необхідно відзначити, що згідно із Законом України «Про зайнятість населення» [6] держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення, зокрема за ознакою віку. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів тощо. Проте довести наявність ознак вікової дискримінації з боку роботодавця в суді практично неможливо, свідченням чого є відсутність судової практики з таких категорій справ.

Очевидно, що контроль держави за реалізацією цих положень повинен бути біль жорстким. Водночас, є потреба у моніторингу ситуації, за результатами якого **Державна служба України з питань праці повинна** проводити оцінку ризиків, факторів дискримінації за ознакою віку, а також відстежувати їхню динаміку у порівнянні з попереднім періодом.

Незатребуваність знань, навиків та досвіду осіб працездатного віку середньої вікової категорії є серйозним ударом по економіці, іміджу України як держави, провокує трудову міграцію за її межі з усіма наслідками, в тому числі соціальними.

Для вирішення проблеми дискримінації за віком, особливо середньої вікової категорії, доцільно:

— посилити законодавчі гарантії права на працю цієї вікової категорії;

— прийняти державну цільову програму, регіональні та місцеві програми зайнятості населення, у яких, зокрема, передбачити економічні механізми впливу на роботодавців;

— залучити науковців, представників громадських об'єднань тощо для розробки і впровадження програм спеціальних курсів для відповідної вікової категорії осіб, що бажають працевлаштуватися;

— залучити науковців, представників громадських об'єднань тощо для розробки і впровадження програм спеціальних курсів для роботодавців з метою роз'яснення їм законодавства щодо недопустимості дискримінації за віковою ознакою та їх відповідальності тощо;

— сприяти розробці та розповсюдженню соціальної реклами щодо переваг для роботодавців, в тому числі економічних та іміджевих, у випадку прийняття ними на роботу працівників відповідної вікової категорії.

#### Список використаних джерел

1. From red to gray: the third transition of aging populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union. URL : <http://documents.vsemirnyjbank.org/curated/ru/185581468034762694/From-red-to-gray-the-third-transition-of-aging-populations-in-Eastern-Europe-and-the-Former-Soviet-Union-overview>.
2. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ / Законодавство України. Верховна Рада України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.
3. Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Женева, 1999. Т. 2. С. 1173–1179.
4. Збірник «Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2016 р. / Державна служба статистики України. URL : [http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2016/1-1\\_01\\_02\\_01\\_2016.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2016/1-1_01_02_01_2016.htm).
5. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні : Декларація від 15.12.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 166.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. Ст. 243.



## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБОРОНИ МОБІНГУ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

**ГАРАЩЕНКО Людмила Петрівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права*

*Київського національного лінгвістичного університету*

*(м. Київ, Україна)*

Значну частину свого життя людина проводить на роботі. Саме тому важливим є реалізація всіх прав працівників передбачених трудовим законодавством. У сучасних умовах не всі права працівників

реалізуються в повній мірі. Така ситуація частково виникає через недосконалість трудового законодавства України, а саме в частині забезпечення права працівників на захист своєї гідності під час трудової діяльності. Однією з проблем в контексті реалізації працівником свого права на гідність, тобто забезпечення умов, що сприяють нормальній трудовій активності, є проблема «мобінгу». Під мобінгом (від англ. *Mob* — натовп, юрба) слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

«Мобінг» — це соціальне явище, яке має безпосереднє відношення до трудової діяльності людини і застосовується в контексті морального переслідування і психологічного переслідування.

Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно. Термін є поширеним на Заході. Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та нормативно врегульований у багатьох країнах Європи.

Концепція мобінгу була розроблена вченими у сфері психології праці. Перші теоретичні розробки цього феномену знайшли свій розвиток у Швеції та Німеччині у 80-х роках. Група вчених під керівництвом Хайнца Леймана, якого вважають основоположником теорії мобінгу, вперше провели дослідження такого явища як психологічне насильство щодо працівників на робочому місці у Швеції. Фактично ініціатором дискусії з цього питання був Х. Лейман, який свої ідеї відобразив у монографії «Мобінг: психологічний тиск на робочому місці і як з ним боротися [1].

Психологічний тиск щодо працівників Лейман назвав мобінгом і охарактеризував як психологічний терор. Психологічний терор або мобінг у сфері трудових відносин, на його думку, полягає у ворожому, неетичному ставленні, головним чином до однієї особи, протягом декількох місяців, а можливо й років, що призводить до її беззахисного чи безпорадного стану [2, с. 119–126].

Протягом декількох років проблема психологічного тиску на робочому місці також знайшла широке відлуння по всій Європі і за межами континенту: дискусії з цього питання розгорнулися у Франції, Англії, Італії, Швейцарії та Іспанії, США, Канаді, Австралії, Новій Зеландії, Південній Африці, Японії.

Слід зауважити, що проблема мобінгу досліджується майже одночасно в різних країнах з розвинутою економікою. В Англії — Тім Філд, який свою теорію називає буллінг на робочому місці (*bullying at work-place.*). Вперше для позначення цього явища його використовував



англійський журналіст Ендрю Адамс у 1990 році. Тоді і з'явилося словосполучення «буллінг на робочому місці» (тиск на робочому місці). В інших європейських країнах зазвичай використовують слово мобінг.

У Франції, ця проблема набула актуальності у 90-х роках. Так, у 1998 році вийшла окрема монографія відомого психолога Марії-Франс Хіріган, яка власне і застосовує термін «психологічний тиск» саме у трудових відносинах [3, с. 252].

У кінці 90-х років у Франції розгорнулися дискусії по обговоренню доцільності внесення до Трудового кодексу Франції поняття «психічне здоров'я». У цьому контексті навіть було запропоновано два законопроекти: Джоржа Хейджса у 1999 році та Роланда Музе у 2000 році. Прийнятий 17 січня 2002 р. Закон про соціальну модернізацію (*Social Modernization Act*) започаткував формування правового підґрунтя у боротьбі з психологічним тиском на роботі. Законом було запроваджено ряд законодавчих положень щодо «психологічного» або «морального» тиску (*le harcèlement moral*) і став правовою основою для забезпечення звернення для працівників, які постраждали від психологічного тиску з боку їх роботодавців.

Проблема мобінгу стала не тільки предметом наукових дискусій. Європейські країни поступово почали вживати заходів щодо заборони мобінгу на законодавчому рівні.

Про небезпеку негативного впливу робочого середовища на здоров'я людини вперше наголосили у скандинавських країнах: Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії — з 1977 року першою країною, де на законодавчому рівні було заборонено жорстоке ставлення на роботі стала Швеція, де 21 вересня 1993 р. був прийнятий окремий нормативний акт спрямований на боротьбу з мобінгом на робочому місці (набув чинності 31 березня 1994 р.) [4].

У параграфі першому вказаного нормативного акту визначено правову дефініцію мобінгу, яка включає різні форми негативної поведінки до працівника з боку роботодавця або його представників. Серед таких форм виділено: залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, включаючи й сексуальні домагання.

На відміну від Швеції, Норвегія не приймає спеціальний нормативний акт, а удосконалює власне законодавство шляхом внесення змін до старого закону, а саме до Закону про захист робочого середовища, який був прийнятий ще у 1977 році. Так, 24 червня 1994 р. було включено окрему статтю (24.06.1994, п. 41) [5].

Стаття 12 вказаного нормативного акту наголошує на те, що працівники не повинні підлягати впливу несприятливих фізичних або

психічних факторів та не повинні зазнавати переслідувань або іншому негативному впливу. Вказується також на те, що робота має бути організована таким чином, щоб не принижувати гідність працівника.

Заборона мобінгу запроваджена також у Франції. Згідно ст. L.1152-1 Трудового кодексу Франції «жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та можуть негативно впливати на його фізичне та психічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому» [6].

Трудовий кодекс Франції містить також й інші норми по запобіганню психологічного тиску, а саме ст. L.1152-2 згідно з якою роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань, ст. L.4121-1, яка закріплює обов'язок роботодавця вжити необхідних заходів по забезпеченню безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників.

Ці заходи включають в себе:

1) профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці;

2) інформаційні та навчальні заходи;

3) проведення організаційних та інших заходів.

Роботодавець повинен забезпечити адаптацію цих заходів з метою врахування мінливих обставин і спрямованих на поліпшення існуючих ситуацій. Здійснення цілого ряду профілактичних заходів роботодавцем по запобіганню психологічного тиску та конкретизація профілактичних принципів визначені у ст. L.4121-2 Трудового кодексу Франції.

У Німеччині відсутній окремий нормативний акт, присвячений забороні мобінгу або психологічного переслідування працівників, відсутнє також законодавче визначення мобінгу. Однак, ціла низка нормативних актів певною мірою має відношення до цього питання.

У правовій системі Італії захист від мобінгу передбачено різними нормативними актами. Першим таким актом є Конституція Італії, де у ст. 32 закріплено право на захист здоров'я як одне з основних прав людини. Ст. 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та не повинне шкодити безпеці, свободі та людській гідності.

В Італії під терміном «мобінг» слід розуміти психологічний тиск, погане ставлення, вербальна агресія. Вживається також терміни «психологічний тиск», та «психологічний тероризм».

В Італії захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії). Мета боротьби з мобінгом — це забезпечення захисту гідності працівника. Ще в 1989 році судовою практикою було встановлено фундаментальна можливість обмеження прав роботодавця для захисту гідності працівника. Італійські суди досить часто розглядають позови про мобінг. За шість місяців 2013 року вказане поняття було використано в 24 рішеннях Касаційного суду Італії. При цьому поняття «мобінг» формулюється судами по-різному. Наприклад, у одному з рішень суду Генуї мобінгом вважається навмисна ворожа тривала поведінка роботодавця або керівника щодо працівника, яка є не сумісною з трудовими відносинами, спрямована на тиск або переслідування працівника, що негативно впливає на його психічне і фізичне здоров'я. Як правило, оскаржується поведінка саме роботодавця або його представника. У випадках, коли оскаржується поведінка колег, відповідальність покладається на роботодавця на підставі загальної норми про відповідальність за дії своїх працівників (ст. 2049 Цивільного кодексу Італії) або на підставі порушення правил про забезпечення охорони праці у випадках, коли роботодавець не вжив заходів для захисту працівника від переслідування колег. Аналіз судової практики дозволяє зробити висновок про те, що італійські суди під мобінгом розуміють протизаконну поведінку, що відповідає таким ознакам: наміри ворожої поведінки, повторюваність образливих дій, спрямованість на переслідування працівника, шкідливий вплив на його психічне і фізичне здоров'я, як результат, наявність причинного зв'язку між шкодою завдану здоров'ю працівника та незаконною поведінкою. Головна особливість італійського підходу до захисту працівника від мобінгу полягає в тому, що в таких справах працівник повинен довести факти, що свідчать про домагання, шкоду здоров'ю і причинний зв'язок між ними.

Суттєвою особливістю є те, що в деяких європейських країнах створені окремі організації для боротьби з мобінгом. Так, в Німеччині 12 грудня 1995 р. була створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом (*Gesellschaft gegen psychosozialen stress und mobbing e.V.*) [7].

Згідно позиції цієї організації, мобінг означає знущання, конфлікт на робочому місці, який здійснюється у прямій або в опосередкованій формі протягом тривалого періоду, тобто систематично.

В Італії така асоціація була створена у 1996 році [8]. Головною метою такої організації є:

- а) сприяння, підтримка і координація наукових досліджень, консультаційних досліджень, публікацій і семінарів по темі мобінгу;
- б) підвищення обізнаності, тобто інформаційні послуги;
- в) профілактика, догляд та фізична і психологічна реабілітація особам постраждалим від мобінгу як у соціальному так і професійному середовищі, у тому числі проходження стаціонарного лікування.

На рівні Європейського Союзу досі не прийнято нормативного акту спрямованого на заборону мобінгу. Разом з тим, ціла низка директив мають опосередковане відношення до цього явища, оскільки спрямовані на охорону здоров'я та безпеку працівників, присвячені забезпеченню умов праці, поваги людської гідності. Серед таких актів необхідно відмітити Директиву 76/207/ЄЕС Ради від 9 лютого 1976 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок з питань працевлаштування, професійної підготовки, професійного зростання та умов праці, Директиву № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці, Рекомендація комісії 92/131/ЄЕС від 27 листопада 1991 р. про захист гідності чоловіків і жінок на роботі, Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення з чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та професійної діяльності та інші директиви ЄС [9, с. 181–188].

Таким чином, теоретична та правова база захисту працівника від мобінгу в європейських країнах має давню історію, біля тридцяти років. За цей час були проведені наукові дослідження, переважно у сфері психології праці та сформована правова база. Законодавство європейських країн переважно спрямоване на заборону мобінгу на робочому місці. Головною рисою законодавства країн, що досліджувались, є захист гідності працівника, профілактика і захист від стресу і психологічного тиску.

Вказаний досвід необхідно вивчати з метою покращення умов праці працівників в Україні, в тому числі через створення комфортної психологічної атмосфери.

#### **Список використаних джерел**

1. Heinz Leymann. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. April, 1993. 192.
2. *Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*. 1990. № 5 (2). P. 119–126.

3. *Hirigoyen Marie-France*. Le harcèlement moral au travail. La violence perverse au quotidien, Éditions La Découverte et Syros. Coll. Pocket, 1998/ 252 p.
4. Arbetskyddsstyrelsens Författningssamling (AFS 1993:17). URL : <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/krankandsarbehandling-i-arbetslivet-foreskrifter-afs1993-17.pdf>.
5. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment, as amended to Act No. 2 of 6 January 1995. URL : <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm>
6. Code du travail. Version consolidée au 18 mars 2016. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900818&cidTexte=LEGITEXT000006072050>.
7. Gesellschaft gegen psychosozialen stress und mobbing e.V. URL : <http://www.vpsm.de>.
8. Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale. URL : [http://www.mobbing-prima.it/chi\\_siamo-associazione.html](http://www.mobbing-prima.it/chi_siamo-associazione.html).
9. *Гаращенко Л. П.* Моббінг у європейському законодавстві // Юридичні факти в системі правового регулювання : зб. наук. пр. Матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. [м. Київ, 26 лист. 2015 р.] / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. К. : Дакор, 2015. С. 181–187.



## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

***ГЕТЬМАНЦЕВА Ніна Дмитрівна,***

*доктор юридичних наук, доцент кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

*(м. Чернівці, Україна)*

У низці європейських країн колективний договір вважається «міні» законом підприємства, установи, де на рівні колективно-договірного регулювання, шляхом соціального діалогу вирішується більшість питань, що мають виробничий, соціально-економічний характер і одночасно враховують специфіку і потреби працівників, роботодавця і підприємства у цілому. Оскільки у багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщений на сторону договірного регулювання, колективні договори виступають як рівне

або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує значення законодавства [1, с. 145]. А отже, призначенням нормативних положень колективного договору є створення власне правових приписів, які не можна охарактеризувати усуненням прогалин в праві. За своєю юридичною природою вони зобов'язані підвищувати, як правило, рівень гарантій для працівників. Деякі вчені відносять колективні договори більш до актів реалізації права, посилаючись на відсутність у змісті останніх нормативних положень та наявність зобов'язальних. У даному випадку колективні договори не можуть бути виключно віднесені до актів реалізації права, а тому їх необхідно розглядати в якості правових актів, що містять норми права. На перший погляд, якщо звернутися до Закону «Про колективні договори і угоди», то при визначенні змісту колективного договору, закон дійсно акцентує увагу на його зобов'язальній природі, визнаючи колективний договір таким, що встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин (ст. 7 Закону, ст. 13 КЗпП України). У той же час Закон визнає регулятивну силу колективного договору, вказуючи, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів (ст. 10 КЗпП України). Це вказує в першу чергу на ту обставину, що законодавчі уявлення про місце нормативної і зобов'язальної частин в колективному договорі необхідно визнати як аргумент на користь наявності нормативних положень у змісті колективного договору. Оскільки визнавати регулятивне значення колективного договору і не визнавати його джерелом права було б принаймні дивним.

Разом з тим, вирішення даної проблеми неможливо звести лише до повного виконання положень колективно-договірних актів. Не менш важливою складовою ефективності договірної регулювання є якість змістовної частини самих актів. Так як умови колективного договору можуть бути повністю виконані, але якщо за своїм змістом колективний договір «не надавав» працівникам нічого суттєвого в підвищенні оплати праці, встановлення різного роду надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), покращення соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним [2, с. 45]. Тому, насамперед, ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки в

сторону їх фактичної реалізації, а передусім в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірної регулювання. Адже призначення колективно-договірної регулювання полягає в реалізації принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня та повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників.

Колективний договір є показником ефективності як договірної регулювання трудових відносин зокрема, так і правового регулювання трудових відносин загалом. Колективний договір на сьогодні повинен бути саме тим інструментом соціального управління, ефективність якого, як зауважувалося раніше, повинна проявлятися не тільки в бік його фактичної реалізації, а передусім в якості змістовної частини даного акту: в забезпеченні рівнем трудових прав і гарантій працівників, порівняно з установленими у законодавстві. Крім того, колективний договір як акт договірної регулювання, в процесі його реалізації також створює певні «правові зв'язки» [3, с. 187] між суб'єктами колективно-договірної регулювання, що мають зобов'язально-діалоговий характер. Тому сьогодні в якості соціальної проблеми окреслюється проблема підвищення ефективності колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин. Вирішення цієї проблеми має велике практичне значення як для профспілок, що виступають представниками інтересів працівників, так і для відповідних державних органів, що є представниками інтересів держави. Необхідно відзначити, що колективний договір в нових умовах господарювання повинен містити в собі потенційну можливість виконання в повному обсязі (в процесі практичної реалізації) свого призначення як інструмента соціального управління. І тут важливим на сьогодні є якісні показники змістовної частини колективного договору, який укладається на підприємстві [4, с. 65–69]. Але необхідно констатувати і той факт, що на сьогоднішній день колективні договори в даному аспекті не реалізували себе з причин різного характеру. Вказане необхідно розглядати не стільки як недолік колективних договорів, скільки як розкриття їх потенціалу в регулюванні виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. А тому не формальний, а творчий підхід до розроблення колективного договору дає змогу вирішити безліч виробничих та соціальних питань з урахуванням інтересів і працівників і роботодавців. Колективний

договір, укладений з дотриманням чинного законодавства та з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високій продуктивності праці, попередженню трудових конфліктів. А це вигідно обом сторонам такого договору: і роботодавцю і працівникам [4, с. 65–69].

Колективний договір в сучасних умовах господарювання покликаний регулювати соціально-трудові відносини між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Він є тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Дана обставина надає колективному договору певну гнучкість, що є дуже важливо, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в його зміст відповідні корективи. В останні роки намітилась тенденція посилення приватноправових начал трудового права. Як зауважувалося, на законодавчому рівні визнана регулятивна роль колективного договору, який визнаний досягнути при регулюванні соціально-трудова відносин сторонами соціального партнерства єдиної мети. Це дає підстави говорити про певні зміни самого методу галузі, який тепер характеризується не тільки поєднанням / співвідношенням / централізованого і локального, але й державного і договірною регулювання трудових і інших пов'язаних з ними відносин. У зв'язку з цим Г. В. Хникін, дослідивши особливості локальної нормотворчості, підкреслив, що в науці трудового права суттєвий вплив локальних джерел на формування трудових відносин визнається саме як специфіка методу правового регулювання [5, с. 43–45].

З огляду на подальший розвиток трудового законодавства, необхідно виходити із того, що в механізмі правового регулювання трудові відносини регулюються як нормативно-правовими, так і колективно-договірними актами. Співвідношення між ними, яке склалося в останні роки визначає рівень розвитку суспільства в цілому та вказує на тенденції відповідних способів правового регулювання: їх розширення чи звуження. Разом з тим, як перед державним (централізованим) так і колективно-договірним (локальним) способами регулювання поставлена одна мета: забезпечити соціальне благополуччя і достойне життя людини-праці. Вказана обставина обумовлює гармонізацію двох способів правового регулювання і двох видів актів: нормативних і договірних. Звісно, що на сьогоднішній день не можна повністю відкидати державне регулювання, його значення повинно зберігатися в силу ряду причин, особливо у соціально-



економічній нестабільності в період кризи, неналежного функціонування правового регулювання, яке здійснюється колективно-договірними актами, низька якість їх змістовної частини на сьогоднішній день не дозволяє у повній мірі здійснити покращення того становища працівників, яке навіть «надало» їм централізоване регулювання. Тому з огляду на дану обставину державне регулювання й надалі повинно встановлювати «мінімум соціальних гарантій для працівника по кожному інституту трудового права» [6, с. 84–86; 703], а інституту охорони праці приділяти що не найголовніше значення, оскільки охорона праці повинна розглядатися не в зрізі «працівник — підприємство», а «суспільство-виробництво», адже, як зауважує З.Я. Козак охорона праці є невід’ємною складовою не тільки соціальної політики, а й соціальної відповідальності [7, с. 13–32]. Отже, встановлення державою, в особі її органів «мінімальних (максимальних) державних нормативів» у сфері регулювання трудових відносин, завжди було однією із особливостей трудового законодавства, проявом його захисної функції, яка є пріоритетною по відношенню до виробничої.

Право приймається суспільством тією мірою, якою воно забезпечує справедливість. Отже, право повинно відповідати об’єктивним інтересам. Соціально-економічні інтереси суб’єктів, що виражаються в суспільних відносинах, є тими явищами, з приводу яких і встановлюються правові норми. Правові норми надають та, як правило, визначають суб’єктам суспільних відносин відповідний масив юридичного інструментарію — правові засоби для реалізації їх інтересів і, тим самим, досягнення відповідної мети в суспільних відносинах [8, с. 66–70]. Саме правова політика повинна сприйматися однією із таких правових засобів, яка сприяє реалізації та задоволенню інтересів як суспільства в цілому так і працівників, роботодавців та держави. Вона є невід’ємним атрибутом колективно-договірного регулювання.

Одним із основних принципів, на якому повинна базуватися розробка державної програми економічного і соціального розвитку України повинен бути принцип дотримання не тільки загальнодержавних інтересів, а й інтересів підприємств, установ, організацій. У свою чергу як держава у особі своїх органів, так і підприємства, установи, організації повинні проявляти ініціативу і сприяти реалізації цієї політики. Деякі кроки на цьому шляху зроблені. Так, одним із прикладів, де держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення є проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної

та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили (ст. 16) [9].

Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [10], передбачає за мету забезпечення підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку. При цьому одним із шляхів і способів розв'язання проблеми вбачається підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників. Тобто значення у цьому напрямку надається колективно-договірному регулюванню, в основі якого лежить колективний договір. Саме колективний договір на сучасному етапі повинен «крокувати» у одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, останні повинні сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірного регулювання, яке має бути наповнено якісною змістовною, серед якої відповідне місце повинно відводитися системі пільг і заохочень. І це має бути не просто абстракцією для «красного слівця», а реально існуючим явищем. Так як прийняття та множинний характер існуючих нормативних правових актів ще нічого не говорить про їх ефективний характер та реалізацію, які б забезпечували інтереси всіх працюючих, в тому числі роботодавців, бо останні — теж належать до працюючої сфери. Крім того, саме колективний договір є такою формою права, яка здатна опосередкувати соціально-трудові відносини, забезпечити їх динамічний розвиток і практичну перевірку для виявлення ступені їх придатності з метою ефективного регулювання трудових, соціально-економічних і виробничих відносин.

Правова політика повинна сприяти удосконаленню трудового законодавства в цілому і засобів для колективно-договірного регулювання зокрема, а тому вона повинна носити комплексний характер і здійснюватися на всіх рівнях правового регулювання. А отже, вона також повинна формуватися і реалізовуватися на виробничому рівні — в колективних договорах для врегулювання, конкретизації, удосконалення тих суспільних відносин, що виникають на підприємствах, установах, організаціях та врахування специфіки діяльності конкретних підприємств як для стимулювання продуктивності праці працюючих так і посилення можливостей правового регулювання соціально-трудових відносин у цілому.

### Список використаних джерел

1. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право. М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 263 с.
2. *Гетьманцева Н. Д.* Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників // Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 525: Правознавство. Чернівці : Рута, 2010. С. 43–46.
3. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монограф. Чернівці : Рута, 2009. 199 с.
4. *Гетьманцева Н. Д.* Колективний договір в світлі проекту Трудового кодексу України // Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 550: Правознавство. Чернівці : Рута, 2010. С. 65–69.
5. *Хныкин Г. В.* Особенности локального нормотворчества // Законодательство. 2005. № 4. С. 42–49.
6. Современная теория права: краткий очерк / Р. З. Лившиц ; отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М. : Норма-Инфра-М, 1998. 480 с.
7. Охорона праці в галузі юриспруденції : навч. посіб. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. К. : Ін Юре, 2013. 266 с.
8. *Гетьманцева Н. Д.* Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин // Науковий вісник Чернівецького національного університету. Вип. 618: Правознавство. Чернівці : Рута, 2012. С. 66–70.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
10. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р., схв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851–р / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80>.



## КАТЕГОРІЯ МОРАЛІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

**ГОНЧАРУК Валентина Василівна,**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,  
доцент кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
(м. Харків, Україна)*

Мораль (від лат. *moralis* — те, що стосується уподобань, *mores* — уподобання) — засади влаштування взаємин між людьми у

суспільстві, сукупність норм поведінки того чи іншого суспільного організму. Мораль охоплює погляди на уподобання та почуття, світоглядні орієнтації й принципи, цілі й мотиви вчинків і стосунків, здійснюючи межу між порядністю й непорядністю, чесністю та безчестям, хорошим і поганим, нормою й ненормальністю, справедливістю й беззаконням, милосердям і жорстокістю і т.д. Відтак, мораль пропонує зразки належної поведінки.

По-перше, мораль — це сфера цінностей (оцінок), а, по-друге, — норм (правил).

«Золоте правило моралі» здавна відоме в усіх відносно розвинених культурах, про що свідчать історичні, літературні й релігійні джерела. Нагадаємо, що його зміст полягає у тому що «як хочете, щоб люди вчиняли відносно вас, так і ви чиніть відносно них». У більш широкому сенсі «золоте правило» характеризується двома аспектами, які розширюють його зміст. Перший із них має історично й нормативно нерозвинену форму, яка ґрунтується на так званому правилі таліону.

Таліон (від лат. *talion*, від *talio* — помста, адекватна злочину, від *talis* — такий самий) наказує: «Смерть — за смерть, око — за око, зуб — за зуб, руку — за руку, ногу — за ногу, опік — за опік, рану — за рану, забите місце — за забите місце». Одним із давніх формулювань таліону були Закони Хаммурапі (звід законів Давнього Вавилону часів царювання Хаммурапі близько 1760 років до н. е.). В узагальненій формі правило таліону наказує: «У відповідь на завданий тобі збиток чини стосовно інших так, як вони вчиняють стосовно тебе й твоїх близьких». Помста, за цим правилом, повинна бути спрямована проти того, хто завдав збитків або проти його близьких, але її результати повинні бути симетричні завданому збиткові. Правило таліону регулювало дії, які вчинялися у відповідь на заподіяне лихо. Дії, які вчинялися у відповідь на зроблене добро, визначались правилом вдячності. Правило таліону деталізувалось і градувалось у відповідності до конкретних випадків, а правило вдячності вимагало максимально відплачувати добром за вчинене добро.

Другий ракурс золотого правила — це заповідь любові, яка у християнстві заповідає любити Бога й ближнього: «Люби Господа Бога твоєю всім серцем твоїм, і всією душею твоєю, і всією силою, й усім розумінням твоїм, і ближнього твого, як самого себе». Мається на увазі, безумовно, *аγάπη*, тобто дружня, а не еротична любов. Ця заповідь історично давніша від правила таліону.

Золоте правило історично сформулювалося у процесі переосмислення правила таліону й вдячності.

Сфера моралі утворюється ставленням людини до себе, до інших людей і до Вищого. Тому можна сказати, що до моральних належать цінності й норми, які диктуються вище згаданими переконаннями, ними, власне, й обумовлене це ставлення. Беручи до уваги зміст заповіді любові як найвищої з трьох згаданих, можна охарактеризувати мораль як систему цінностей і норм, що спрямовують людину до духовно піднесеного єднання з самим собою, з іншими людьми (за їхнім бажанням), і з Вищим Началом.

Мораль обумовлена тим, що людина є суспільною істотою й вимушена рахуватися зі ставленням інших людей до своєї поведінки. У будь-якому співтоваристві існує необхідність в узгодженні форм життєдіяльності, координації різних і часом альтернативних стосовно одне одного устремлень.

На відміну від жорстко фіксованих і сполучених у своєму функціонуванні з певними організаційними структурами форм регуляції (право), мораль є «неписаним законом», вона реалізує свою регулятивну функцію за допомогою побутової свідомості. Проте мораль і право тісно пов'язані між собою. Формалізована мораль стає правом. Наприклад, 10 заповідей — це моральна й правова підстава багатьох культур. Але правові норми діють лише тоді, коли їх сприймає більшість того чи іншого суспільного утворення як виправдані й прийнятні. Вільна людина свідомо й добровільно дотримується моральних норм, а не під тиском авторитету чи загрозою покарання, тому будь-яка моральна норма повинна мати достатнє обґрунтування й адекватне пояснення. Людей треба переконувати бути моральними, а не примушувати.

У сучасному праві існує поняття моральної шкоди, але мораль залишається в ідейній сфері і є справою сумління, яке виступає критерієм нормотворчості.

Натомість, засади та сутність інституту моральної шкоди розкриваються в Цивільному кодексі України, згідно зі ст. 23 якого встановлено, що моральна шкода полягає: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Відповідно до п. 9 ч. 2 ст. 16 Цивільного кодексу України самостійним способом захисту цивільних прав та інтересів є

відшкодування моральної (немайнової) шкоди. В теорії цивільного права воно розглядається як універсальний спосіб захисту, який має на меті відновлення порушеного права та (або) компенсацію втрат, що понесені у зв'язку з порушенням права. Вважається, що виникнення моральної шкоди спричиняється будь-якими неправомірними посяганнями. Проте, не одностайні наковці в тому, що одні з них розглядають таке відшкодування виключно серед способів захисту (Є. О. Харитонов, М. І. Брагінський, В. В. Вітрянський), інші ж — відносять відшкодування моральної шкоди як до способів захисту цивільних прав, так і до заходів цивільно-правової відповідальності (В. В. Луць).

У нормах чинного законодавства також відшкодування моральної шкоди пов'язується з відповідальністю. Маємо на увазі гл. 51 ЦК «Правові наслідки порушення зобов'язання. Відповідальність за порушення зобов'язання», відповідно до ст. 116 якого у разі порушення зобов'язання настають правові наслідки, встановлені договором або законом, у тому числі відшкодування збитків та моральної шкоди. Підтвердженням сказаному є також норми закону України від 01.07.2004 р. № 1961–IV «Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів».

Необхідно зазначити, що у ст. 16 Цивільного кодексу України та деяких інших актах законодавства вживаються як тотожні поняття «моральна» та «немайнова» шкода. Проте, у цивілістичній науці здійснено їхнє аргументоване розмежування: термін «моральна шкода» доцільно застосовувати виключно щодо фізичної особи, а «немайнова шкода» — щодо аналогічних втрат юридичної особи. Також точаться наукові дискусії й щодо інших термінологічних неузгодженостей: про доцільність введення до цивільно-правової термінології поняття «психічна шкода»; про співвідношення понять «моральні» та «душевні» страждання; «немайнова», «фізична» та «моральна» шкода.

Щодо правового регулювання інституту моральної шкоди, то право на відшкодування моральної шкоди закріплено, зокрема, в законах України: «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину неізаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» від 01.12.1994 р. № 266/94–ВР, «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657–ХІІ, «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 р. № 3792–ХІІ, «Про захист прав споживачів» від 12.05.1991 р. № 1023–ХІІ, «Про телебачення і радіомовлення» від 21.12.1993 р. № 3759–ХІІ, «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 р. № 3739–VІ, «Про телекомунікації» від

18.11.2003 р. № 1280–IV, «Про жертви нацистських переслідувань» від 23.03.2000 р. № 1584–III.

Відтак, здійснений аналіз чинного законодавства надає підстави для висновку, що інститут моральної шкоди має міжгалузевий характер, а тому особливості його застосування можуть встановлюватися галузевим законодавством.

У трудовому законодавстві право працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням його трудових прав, визначено у ст. 237<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, відповідно до якої відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя; порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Під моральною шкодою, у свою чергу, слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

У постанові від 31.03.1995 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що при застосуванні норм КЗпП щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо. Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах.

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (ст.ст. 130, 132–134 КЗпП України), якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого

Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та

зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі відшкодування моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого розміру мінімальної заробітної плати чи неоподатковуваного мінімуму доходів громадян, які діють на час розгляду справи.

За наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, не виплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок з відшкодування моральної шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.



## **ПРОБЛЕМИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

***ГРУШКЕВИЧ Тетяна Володимирівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

За роки незалежності у нашій країні відбулися вагомі соціально-економічні та політичні зміни, які значною мірою обумовили необхідність реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними нормами і стандартами, а також станом розвитку громадянського суспільства.

Однією з сучасних тенденцій демократичних перетворень є запровадження конкурсних відборів на ті чи інші посади, що забезпечує прозорість даного процесу і надає можливість роботодавцю



укласти трудовий договір дійсно з найкращим претендентом. Не оминули зміни і освітню галузь. Перед її працівниками сучасність ставить високі вимоги, адже виховання свідомої, всестороннє розвинутої і патріотичної молоді є запорукою розвитку і успіху держави.

Однак, слід констатувати, що значна частина норм трудового права морально застаріла і не відповідає вимогам сьогодення, особливо зважаючи на час їх прийняття. Хоча і нові нормативно-правові акти, що приймаються нормотворцем, не завжди ідеальні та створюють додаткові проблеми в практиці їх реалізації.

Як відомо у якості підстав виникнення трудових правовідносин виступають не тільки окремі юридичні факти, але й системи останніх. За загальним правилом, трудовий договір є підставою виникнення більшості трудових правовідносин. Проте, в деяких випадках, правові норми пов'язують виникнення трудових правовідносин не з одним юридичним фактом, яким є трудовий договір, а з відповідною сукупністю юридичних фактів, приведених в певну систему. Відповідно до загальної теорії права така сукупність (система) називається фактичним складом і визначається як сукупність юридичних фактів, необхідних для настання певних юридичних наслідків [1, с. 380–381].

Щодо законодавчого закріплення фактичних складів, то слід зауважити, що чинний Кодекс законів про працю України закріпив лише дві підстави для виникнення індивідуальних трудових правовідносин: трудовий договір та контракт (ст. 21). Однак існують ще кілька загальноновизнаних, хоч і не закріплених у КЗпП України, юридичних фактів, які успішно застосовуються з метою залучення до праці окремих категорій працівників [2, с. 103]. До фактичних складів, які є підставою виникнення трудових правовідносин слід віднести: обрання на посаду, конкурсне заміщення вакантних посад, призначення на посаду.

Існування фактичних складів обумовлено специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю виконуваних ними робіт, підвищеною відповідальністю за виконання останніх тощо. До такої категорії відносяться, зокрема, керівники загальноосвітніх навчальних закладів. Це підтверджується п. 95 Положення про загальноосвітній навчальний заклад, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р., яке визначає повноваження керівника загальноосвітнього навчального закладу [3].

Зважаючи на вищенаведене, а також обов'язковість повної загальної середньої освіти (ст. 53 Конституції України) [4] і важливість

нормальної організації освітнього процесу, встановлення юридичного складу як підстави виникнення трудових відносин з керівником загальноосвітнього навчального закладу є виправданим.

Законом України «Про загальну середню освіту» (ч. 2 ст. 24) встановлено вимоги до даної категорії працівників: «Посаду керівника загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності може займати особа, яка є громадянином України, має вищу педагогічну освіту на рівні спеціаліста або магістра, стаж педагогічної роботи не менше трьох років, успішно пройшла атестацію керівних кадрів освіти у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти» [5]. Також в ч. 2 ст. 26 визначено, хто виступає іншою стороною трудових правовідносин: «Призначення на посаду та звільнення з посади керівника державного та комунального загальноосвітнього навчального закладу здійснює відповідний орган управління освітою» [5].

Не вдаючись до детальнішого аналізу матеріальних норм, сконцентруємо свою увагу на проблемах процесу їх реалізації. Донедавна управління освіти послуговувались ч. 2 ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» і мали абсолютну свободу дій при вирішенні кадрових питань. Однак, 13 жовтня 2015 р. Кабінетом Міністрів України було прийнято Постанову «Про затвердження Порядку призначення на посаду керівників загальноосвітніх навчальних закладів державної форми власності» (далі — Положення), яка внесла суттєві зміни в цей процес. Даним нормативно-правовим актом передбачено, що призначення керівників навчальних закладів здійснюється за результатами конкурсного відбору, що проводиться відповідно до цього Порядку, шляхом укладення контракту (п. 3) [6].

Серед інших демократично орієнтованих новел слід відзначити:

— рішення та оголошення про проведення конкурсного відбору оприлюднюються в місцевих засобах масової інформації або на офіційному веб-сайті органу, що призначає керівника навчального закладу, та навчального закладу (в разі наявності такого веб-сайту) не пізніше ніж за один місяць до початку проведення конкурсного відбору (п. 5), що забезпечує прозорість процесу і можливість залучення до нього максимальної кількості претендентів та інших зацікавлених осіб;

— для проведення конкурсного відбору орган, що призначає керівника навчального закладу, утворює конкурсну комісію, до складу якої включаються представники засновника, педагогічного колективу, громадського об'єднання батьків учнів (вихованців) навчального закладу, а також органу місцевого самоврядування та громадського

*об'єднання керівників навчальних закладів відповідної адміністративно-територіальної одиниці. До участі у роботі комісії з правом дорадчого голосу можуть бути залучені представники інших громадських об'єднань та експерти у сфері загальної середньої освіти (п. 6); комісійне прийняття рішення унеможливорює корупційну складову, а введення в цей процес представників громадськості додає прозорості та демократичності;*

*— конкурсний відбір полягає у ... поданні претендентом мотиваційного листа і перспективного плану розвитку навчального закладу та проведенні ним відкритої публічної презентації і вивченні конкурсною комісією поданих документів, мотиваційного листа і перспективного плану розвитку навчального закладу; ця норма забезпечує уникнення суб'єктивного підходу та дає можливість комісії обґрунтувати прийняте рішення.*

До того ж Положення вводить додаткову вимогу до претендентів на посаду керівника загальноосвітнього навчального закладу — вільне володіння державною мовою (п. 2) [6]. У відповідній нормі Закону України «Про загальну середню освіту» (ч. 2 ст. 24) вона відсутня [5].

Порядок не передбачає необхідність чинним директорам загальноосвітніх навчальних закладів проходити конкурсний відбір. Більше того, даним нормативно-правовим актом закріплено вичерпний перелік підстав для проведення конкурсу: утворення нового навчального закладу; наявність вакантної посади керівника навчального закладу; прийняття рішення щодо припинення (розірвання) трудового договору (контракту) з керівником навчального закладу (п. 4) [6]. Таким чином Порядок № 827 застосовується лише в разі наявності вищенаведених підстав і тільки тоді, коли процедура призначення на посаду директора здійснюється після 21 жовтня 2015 р.

Конкурсний відбір в поєднанні з трудовим договором як фактичний склад, що обумовлює виникнення індивідуальних трудових правовідносин, уже доволі давно визнаний наукою трудового права. Запровадження системи підбору кадрів на конкурсній основі було обумовлено творчим характером праці. З часом, зважаючи на значні переваги, які містить у собі конкурс, як ефективний спосіб підбору та покращення якісного складу кадрів, почали висловлюватися думки про поширення цього методу на інші сфери застосування праці. Як наслідок, правостворюючий фактичний склад, який включає обрання за конкурсом з метою заміщення посади, на сьогодні отримав достатньо широке застосування у сферах, де потрібно підібрати найбільш кваліфікованих працівників.

Отже, дане Положення є надзвичайно актуальним, зважаючи на процеси, що відбуваються в Україні і прагнення державної влади внести прозорість і демократизм в кадрову сферу саме за допомогою запровадження публічних конкурсних відборів.

Однак, головна проблема даного нормативно-правового акту криється вже в його назві. Справа в тому, що він є обов'язковим лише для загальноосвітніх навчальних закладів державної форми власності.

Стосовно загальноосвітніх навчальних закладів приватної форми власності, піднята проблема відсутня, оскільки ч. 2 ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» встановлює, що призначення на посаду та звільнення з посади керівника і заступників керівника приватного загальноосвітнього навчального закладу здійснює його власник за погодженням з відповідним органом управління освітою [5]. Така процедура є логічною, зважаючи на їх специфіку, і не викликає заперечень.

Проблемними, у зв'язку із набранням чинності Положення, стали загальноосвітні навчальні заклади комунальної форми власності. Переважно законодавство регламентує їх діяльність однаково з загальноосвітніми навчальними закладами державної форми власності. У нашому ж випадку п. 3 Постанови, якою затверджено Положення, міститься цікава з точки зору юридичної техніки норма: «Рекомендувати органам місцевого самоврядування з урахуванням Порядку, затвердженого цією постановою, визначити протягом місяця процедуру призначення керівників загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності за результатами конкурсного відбору» [6]. У ній закладена з одного боку рекомендація (що фактично вказує на її не обов'язковість), а з іншого — встановлено термін для виконання (що суперечить необов'язковій сутності). Цілком логічно, при розробці такого документа потрібно спиратися на норми Порядку. Однак, органи місцевого самоврядування можуть його розширювати, конкретизувати, уточнювати. Викликає питання встановлений місячний строк, зокрема, не зазначено, від якої дати його рахувати. На нашу думку, у цьому випадку орієнтуватися слід на дату набрання чинності постановою № 827, — 21 жовтня 2015 р. Ще одне логічне питання постає в контексті виявленої проблеми. Які ж наслідки недотримання органами місцевого самоврядування рекомендації уряду чи строків, встановлених ним? Їх, на жаль, немає. Також Порядок не дає відповіді на питання, на який строк мають укладатися подібні контракти. Отже, даний нормативно-правовий акт породив багато питань і проблем практичного характеру.

Отже, Уряд свідомо або не свідомо заклав можливість органам місцевого самоврядування залишити процедуру призначення на посаду керівників загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності старою чи демократизувати її, прийнявши відповідні документи.

На даний момент на відкритих конкурсах були обрані 22 директори шкіл столиці. Другим містом, де пройшли подібні конкурси стали Чернівці. Відповідальні та активні органи місцевого самоврядування дотрималися рекомендації уряду і унормували процедуру призначення керівників загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності (Ужгородська міська рада, Криворізька міська рада, Гайсинська районна рада Вінницької області, Теплицька районна рада Вінницької області, Держинська міська рада Донецької області, Орджонікідзевська міська рада Дніпропетровської області та ін.) Однак, таких меншість.

Отже, виникнення трудових правовідносин з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів відбувається на основі фактичного складу. Характер їх діяльності висуває достатньо високий рівень вимог до даних осіб і обумовлює необхідність встановлення особливого порядку підбору висококваліфікованих кадрів.

Прийняття Кабінетом Міністрів України 13 жовтня 2015 р. Постанови «Про затвердження Порядку призначення на посаду керівників загальноосвітніх навчальних закладів державної форми власності» є знаковою подією, що значно демократизує цей процес. Однак даний нормативно-правовий акт не стосується загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності, процедуру обрання яких мали б розробити органи місцевого самоврядування, однак більшість ігнорує відповідну вказівку уряду. Тому складається парадоксальна ситуація, коли одними загальноосвітніми навчальними закладами керують директори обрані за конкурсом, а іншими — призначені за звичною старою процедурою (призначення на посаду вищестоящим органом управління (акт призначення), що також є юридичним складом).

Вирішення цієї та інших, піднятих проблем, можливе за допомогою уніфікації на законодавчому рівні відповідної процедури призначення на посаду керівників загальноосвітніх навчальних закладів державної та комунальної форми власності з урахуванням потреб даної галузі та високих вимог, що стоять перед середньою освітою.

### Список використаних джерел

1. Проблемы общей теории права и государства / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. М. : Норма, 2004. 832 с.
2. *Пилипенко П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К. : Т-во Знання, 2003. 146 с.
3. Про затвердження Положення про загальноосвітній навчальний заклад : постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 778 // Офіційний вісник України. 2010. № 65. Ст. 2291.
4. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Про загальну середню освіту : Закон України від 13.05.1999 р. № 651–XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 28. Ст. 230.
6. Про затвердження Порядку призначення на посаду керівників загальноосвітніх навчальних закладів державної форми власності : постанова Кабінету Міністрів України від 13.10.2015 р. № 827 // Офіційний вісник України. 2015. № 84. Ст. 2808.



## ПРИВАТНІ НОТАРІУСИ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

### ***ДОЛИНСЬКА Марія Степанівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, в. о. завідувача кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ (м. Львів, Україна)*

Очевидним є той факт, що із проголошенням незалежності України відбувається значне збільшення кількості нових організаційно-правових форм господарювання як юридичних, так і фізичних осіб, громадських формувань.

Суб'єктами трудового права прийнято вважати учасників суспільних відносин, регульованих законодавством про працюю, які мають суб'єктивні трудові та юридичні обов'язки [1, с. 83].

Ми погоджуємося з думкою С. Нечипорук, що із появою ринкових відносин, визнанням на законодавчому рівні рівноправності всіх форм власності, розвитком підприємницької діяльності і процесів приватизації виникла суспільна необхідність у приватному нотаріаті і, відповідно, законодавчого закріплення положень, які давали б змогу

провадити нотаріальну діяльність без допомоги державних органів [2, с. 143].

Відповідно до нагальної потреби часу 2 вересня 1993 р. Верховною Радою незалежної України було прийнято Закон України «Про нотаріат», який введений у дію з 1 січня 1994 р. і діє на сьогоднішній день з численними змінами.

Як стверджує Ю. Козьяков, закон створив правові підстави для впровадження принципово нових, раніше не відомих нашому законодавству інститутів (зокрема приватної нотаріальної діяльності), який вже протягом століть існує у багатьох зарубіжних країнах і показав себе з кращого боку [3, с. 15].

Українські вчені приділяють належну увагу аналізу українського нотаріального законодавства. Зокрема, слід відзначити наукові здобутки: В. В. Баранкової, В. В. Комарова, М. М. Дякович, Д. В. Журавльова, Л. К. Радзієвської, С. Г. Пасічник, С. Я. Фурси, Є. І. Фурси, Ф. М. Медвідь, В. Ф. Усенка, Я. Ф. Медвідь, Л. С. Сміян, Ю. В. Нікітіна, П. Г. Хоменка, В. М. Бесчастного, О. В. Філонова, Х. В. Майкут, В. М. Черниша та інших.

Однак, в основному дослідження стосувалися щодо загальних питань діяльності органів нотаріату, вчинення ними нотаріальних дій. При цьому варто відзначити доробок Д. В. Журавльова — щодо порядку укладення трудового договору (контракту) між фізичною особою приватним нотаріусом та стажистом нотаріуса [4, с. 362–365; 5, с. 61–65].

Приватні нотаріуси з 1 січня 1994 р. стали новими суб'єктами не лише нотаріального права, але й трудового права. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про нотаріат» в редакції Закону України від 6 вересня 2012 р. № 5208–VI, нотаріусом може бути: громадянин України, який має повну вищу юридичну освіту, володіє державною мовою, має стаж роботи у сфері права не менш як шість років, з них помічником нотаріуса або консультантом державної нотаріальної контори — не менш як три роки, склав кваліфікаційний іспит і отримав свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю. При цьому, не може бути нотаріусом особа, яка має судимість, обмежена у дієздатності або визнана недієздатною за рішенням суду.

Зайняти посаду приватного нотаріуса може лише особа яка має свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю, а приступити до виконання своїх службових обов'язків вказана особа вправі лише після отримання реєстраційного посвідчення у відповідному головному територіальному управлінні юстиції. У цей же час проводиться запис у трудовій книжці про вступ до виконання

обов'язків приватного нотаріуса. Як свідчить практика, трудові книжки приватних нотаріусів зберігаються у вогнетривких сейфах головних територіальних управлінь юстиції, зокрема у відділі нотаріату.

У зв'язку необхідністю належного провадження нотаріальної практики у приватних нотаріусів виникла потреба щодо пошуку освічених та добросовісних працівників, до яких в першу чергу слід віднести помічників нотаріусів.

С. Я. Фурса помічника нотаріуса та консультанта державної нотаріальної контори вважає «допоміжним персоналом». Це особи, які безпосередньо не вчиняють нотаріальні дії, не підписують нотаріальні акти та не мають гербової печатки, але їхні права та обов'язки спрямовані на те, щоб технічно допомогти нотаріусу у вчиненні нотаріальних дій [6, с. 146].

На нашу думку, цих осіб доцільно називати «працівниками» нотаріуса чи нотаріальної контори. До цього переліку також можна віднести секретаря, консультанта, діловода приватного нотаріуса, діловода державної нотаріальної контори, які працюють на підставі трудового договору.

Приватний нотаріус має право мати лише одне приміщення для розміщення робочого місця (контори), яке повинно знаходитись у межах нотаріального округу, в якому здійснюється нотаріальна діяльність. Приватний нотаріус має здійснювати прийом громадян в окремому робочому кабінеті. Прийом громадян проводиться не менше п'яти годин на день і п'яти робочих днів на тиждень за виключенням обставин, за яких нотаріус з незалежних від нього причин не може здійснювати такий прийом.

Робоче місце (контора) приватного нотаріуса, має відповідати вимогам забезпечення нотаріальної таємниці.

Зауважуємо, що кожен нотаріус повинен мати окремий робочий кабінет площею не менше 10 квадратних метрів.

Для роботи з документами особи, які працюють з приватним нотаріусом на підставі цивільно-правового чи трудового договору та є технічним персоналом. Вони як і помічники повинні перебувати у відокремленій, належно пристосованій до умов роботи та дотримання нотаріальної таємниці кімнаті.

Отже, з 1 січня 1994 р., із набранням чинності Закону України «Про нотаріат», в Україні з'явився також новий роботодавець — приватний нотаріус, і тоді ж виникла потреба у помічнику приватного нотаріуса. Вимоги особи, яка має намір працювати помічником приватного нотаріуса в Україні з часом все посилюються.



Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про нотаріат» щодо державного регулювання нотаріальної діяльності» від 6 вересня 2012 р. № 5208–VI викладено у новій редакції ст. 13 названого закону, якою встановлено вимоги до помічника нотаріуса, майже аналогічні вимогам до нотаріуса, і скасовано статтю, яка регулювала вимоги до стажиста нотаріуса. Таким чином, вказаним законом посаду стажиста нотаріуса замінено на посаду помічника нотаріуса, а термін стажування продовжено до трьох років. Також суттєво скорочено кількість помічників приватного нотаріуса, адже приватному нотаріусу України заборонено мати більше ніж одного помічника.

Керуючись ч. 1 ст. 13 Закону України «Про нотаріат», приватний нотаріус на посаду помічника може прийняти лише громадянина України, який має вищу юридичну освіту, володіє державною мовою, має стаж роботи у сфері права не менше трьох років.

Оскільки з 1 січня 2013 р. приватний нотаріус має право мати лише одного помічника, то у випадку наявності двох та більше помічників у нотаріуса, то останній був змушений був здійснити вибір, хто з працівників залишиться на посаді помічника, а інших — перевести на інші посади або звільнити.

У випадку спеціалізації нотаріуса на вчиненні договорів відчуження нерухомого майна, договорів іпотек, наявність одного помічника є недостатнім. Тому пропонуємо внести зміни до Закону України «Про нотаріат» та дозволити приватному нотаріусу мати не більше двох помічників нотаріуса.

При укладенні трудового договору (контракту) нотаріус повинен також пересвідчитися, що особа, яка має намір працювати його помічником не має судимість, не обмежена у дієздатності або визнана недієздатною за рішенням суду.

Зауважуємо, що як нотаріус, так і його помічник, не можуть займатися підприємницькою, адвокатською діяльністю, бути засновником адвокатських об'єднань, перебувати на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, у штаті інших юридичних осіб, а також виконувати іншу оплачувану роботу, крім викладацької, наукової та творчої діяльності. Також помічникові нотаріуса забороняється використовувати свій статус з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки чи пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб. Тобто передбачається високий кваліфікаційний рівень претендентів, які мають намір працювати помічником нотаріуса.

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [4, с. 362; 5, с. 62]. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 08.06.2001 р. № 260, у редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 14.10.2010 р. № 320, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 червня 2001 р. за № 554/5745.

Дійсно відносини між нотаріусом і помічником є специфічними трудовими відносинами. Особливістю правового регулювання укладання трудового контракту між приватним нотаріусом та помічником нотаріуса є його суб'єктний склад. Тобто укласти такий контракт можуть суб'єкти правовідносин, що мають певні, чітко визначені в ст. 13 Закону України «Про нотаріат» характеристики.

На нашу думку, трудовий контракт між приватним нотаріусом та помічником повинен відповідати вимогам не лише трудового законодавства, але й нотаріального.

Законодавцем передбачено компетенцію помічника нотаріуса, а саме: за дорученням нотаріуса бере участь у прийомі фізичних осіб та представників юридичних осіб, складенні проектів правочинів, свідоцтв, інших документів, пов'язаних із вчиненням нотаріальних дій, і статистичних звітів; вносить записи до реєстру для реєстрації нотаріальних дій, веде діловодство та архів нотаріуса, готує та надсилає за дорученням нотаріуса запити до підприємств, установ і організацій щодо відомостей та документів, необхідних для вчинення нотаріальних дій, а також виконує іншу допоміжну і технічну роботу.

На нашу думку, не всі повноваження можливо передбачити в законодавчому порядку. Тому приватний нотаріус вправі самостійно визначити повноваження помічника нотаріуса в залежності від компетенції помічника нотаріуса, його ділових та особистих якостей. При підвищенні кваліфікації помічника та за його згодою нотаріус вправі розширити повноваження, однак помічник нотаріуса не має права підписувати нотаріальні документи та використовувати печатку нотаріуса.

Як помічник, консультант, секретар приватного нотаріуса, так і консультант, діловод державної нотаріальної контори зобов'язані виконувати свої професійні обов'язки відповідно до чинного законодавства України, втому числі Цивільного, Земельного, Податкового, Господарського, Сімейного кодексів, Закону України «Про нотаріат», Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України, трудового договору (контракту), укладеного з нотаріусом.

Отже, приватний нотаріус з 1994 року є новим суб'єктом трудового права. Лише приватний нотаріус здійснює добір своїх працівників та укладає з ними трудові договори (контракти). Однак, приватний нотаріус не вправі прийняти на посаду помічника нотаріуса особу, яка працює в сфері права менше ніж три роки, судиму, обмежену у дієздатності або визнану недієздатною за рішенням суду.

#### Список використаних джерел

1. Трудове право / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
2. *Нечипорук С. В.* Проблеми та перспективи розвитку нормативно-правового забезпечення нотаріальної діяльності в Україні // Часопис Київського університету права. 2014. № 4. С. 143–146.
3. *Козьяков Ю. М.* Нотаріат. Історія і сучасність (короткий огляд) // Нотаріат для Вас. 1998. № 1. С. 11–15.
4. *Журавльов Д. В.* Особливості правового регулювання укладення трудового договору (контракту) між фізичною особою приватним нотаріусом та стажистом нотаріуса // Форум права. 2011. № 1. С. 362–365. URL : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/FP/2011-1/11gdvtcn.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/FP/2011-1/11gdvtcn.pdf).
5. *Журавльов Д. В.* Особливості правового регулювання укладення трудового договору (контракту) між фізичною особою приватним нотаріусом та стажистом нотаріуса // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2011. № 1. С. 61–65.
6. Теорія нотаріального процесу / за заг. ред. С. Я. Фурси. К. : Алерта ; Центр учбової літератури, 2012. 920 с.



## **ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ КООПЕРАТИВНОГО ТИПУ ТА ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ**

***ДОМБРОВСЬКИЙ Станіслав Феліксович,***

*доцент, Заслужений юрист України, професор кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна),*

***ТАРАНЕНКО Людмила Станіславівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Складовою частиною повноважень спеціалістів та юристів, які забезпечують юридичне обслуговування та сприяють організації правової роботи в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності та господарювання є належна обізнаність із правилами правового регулювання організаційних, майнових, управлінських і особливо трудових відносин. Тому, важливого значення набуває забезпечення дотримання трудового, аграрного та іншого законодавства у зв'язку із реалізацією аграрної політики України, яка вимагає кардинальних правових, економічних та соціальних зрушень [1, с. 6].

Слід зазначити, що держава при здійсненні правового регулювання відносин у сфері сільського господарства, на великий жаль, не враховує специфіку сільського господарства. Тому ситуація, що склалася в сільському господарстві у зв'язку ліквідацією пільгового оподаткування аграрного сектору економіки, яка діяла до 01.01.2015 р., яке не забезпечує розширеного відтворення виробництва та переробки рослинницької і тваринницької продукції.

На сьогодні, аграрне право України, яке охоплює систему забезпечення аграрно-трудова відносин повинно сприяти подальшому розвитку виробництва аграрної продукції в кожному сільськогосподарському підприємстві та фермерському господарстві. До цих правових відносин, що регулюються нормами правових інститутів відноситься дисципліна праці, охорона праці та організація і

оплата праці. Тому, погоджуючись з академіком В. З. Янчуком і враховуючи те, що аграрні правовідносини, які виникають в процесі виробництва сільськогосподарської продукції, в тому числі, допущення правопорушень з боку членів сільгоспідприємств та фермерських господарств забезпечується належним дотриманням ними дисциплінарної, статутної, технологічної та виконавчої дисципліни шляхом застосування аграрного і трудового законодавства про дисциплінарну та матеріальну відповідальність [2, с. 28].

У сільськогосподарських підприємствах кооперативного типу та фермерських господарствах України правове регулювання трудових відносин відрізняється від регулювання трудових відносин підприємств, установ та організацій інших галузей національної економіки. Ця різниця обумовлена специфікою та сезонністю сільськогосподарських підприємств, залежністю від таких природних умов, як застосування праці в галузі рослинництва при збиранні врожаю, погодно-кліматичних умов, родючості і якості земель, предмету праці, живих організмів як рослин так і тварин. У цій галузі аграрної економіки також застосовуються специфічні форми організації праці, оплати та охорони праці [3, с. 362].

У той час правове регулювання трудових відносин працівників аграрних підприємств незалежно від форм власності, в тому числі державних сільськогосподарських підприємств, сільськогосподарських акціонерних товариств, сільськогосподарських товариств з обмеженою відповідальністю, сільськогосподарських виробничих та обслуговуючих кооперативів, фермерських господарств та колективних сільськогосподарських підприємств, які працюють по трудових договорах та контрактах здійснюється на загальних підставах відповідно до вимог ч. 1 ст. 3 Кодексу законів про працю України [4].

Відповідно до аграрного та іншого законодавства мають місце особливості у регулюванні праці членів сільськогосподарських кооперативів і їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств різних типів, працівників сільськогосподарських підприємств з іноземними інвестиціями, статус яких визначаються не лише окремими законами, а їх статутами. Лише в статутах сільськогосподарських кооперативних організацій можуть встановлюватись, в межах визначених аграрним законом, особливості регулювання трудових відносин працівників і членів вказаних підприємств і господарств. При цьому, гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів в сільськогосподарських підприємствах всіх форм власності надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю [5, с. 13].

Таким чином, проблема захисту прав працівників і членів сільськогосподарських підприємств кооперативного типу та фермерських господарств має особливу актуальність. Однак, питання щодо регулювання особливостей дисциплінарних стягнень в цих сільськогосподарських підприємствах, на нашу думку, не повністю висвітлені. Ця проблема не висвітлена і не передбачено шляхи її вирішення в проекті Трудового кодексу України, прийнятому в першому читанні 5 листопада 2015 р.

Праця членів сільськогосподарських підприємств, в тому числі членів сільськогосподарських виробничих кооперативів і фермерських господарств, забезпечуються законами України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» [6], «Про сільськогосподарську кооперацію» [7], «Про кооперацію» [8], «Про фермерське господарство» [9], «Про охорону праці» [10]. Крім того, це питання регулюється статутами сільгоспідприємств, правилами внутрішнього розпорядку, правилами внутрішньогосподарської діяльності та законодавством про працю.

У сільськогосподарських виробничих кооперативах трудові відносини є членськими трудовими відносинами. Вони дійсно тісно поєднані з роботою і засобами сільгоспвиробництва. Адже основними такими засобами у сільськогосподарському виробництві є землі сільськогосподарського призначення. Відповідно до вимог аграрного законодавства, зокрема закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», трудовий договір між членами кооперативу і сільськогосподарським виробничим кооперативом не укладається, так як основною умовою вступу в члени сільськогосподарського виробничого кооперативу є обов'язкова трудова участь в ньому [11, с. 141].

Регулювання поведінки працівників і членів сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств забезпечується через установлення певних правил і норм, які регламентують внутрішньогосподарські відносини, тому їх прийнято називати Правилами внутрішньогосподарського трудового розпорядку, як основного локального акта конкретного сільськогосподарського підприємства або фермерського господарства. Цей акт займає друге місце після статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу або фермерського господарства, який сприяє забезпеченню необхідного порядку у відносинах членів і працівників з роботодавцями сільськогосподарських підприємств. Основною метою правил внутрішньогосподарського трудового розпорядку є зміцнення трудової дисципліни, належна організація праці, раціональне

використання робочого часу, висока якість виконаних сільськогосподарських робіт, підвищення продуктивності праці та ефективності сільськогосподарського виробництва. Ними визначено режим праці, порядок приймання і звільнення членів сільськогосподарській підприємств та інших працівників, робочий час та його використання, заохочення за успіхи в роботі та відповідальності за недотримання статутної, трудової та іншої дисципліни.

Необхідно наголосити, що ці правила не повинні суперечити відповідним нормам аграрних законів і статутів конкретних сільськогосподарських виробничих кооперативів та фермерських господарств. Таким чином, локальна нормотворчість здійснюється і в рамках наділеної компетенції відповідних органів управління підприємств, установ і організацій [12, с. 69].

До членів сільськогосподарських виробничих кооперативів можуть застосовуватись стягнення, відповідно до Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», статуту кооперативу та правил внутрішнього трудового розпорядку такі як: догана; звільнення з роботи з обов'язковим наданням іншої роботи; письмове попередження про виключення із членів кооперативу; виключення із членів такого кооперативу [13, с. 186].

Слід зауважити, що обов'язковою умовою щодо виключення із членів сільськогосподарського виробничого кооперативу є попереднє застосування до порушників дисципліни інших видів стягнень передбачених статутом кооперативу.

Слід погодитись із вченими А. П. Гетьманом та В. З. Янчуком про те, що дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, так як на члена або працівника сільськогосподарського виробничого кооперативу або фермерського господарства накладаються заходи примусового характеру, які викликають до них певні негативні і неприємні наслідки [14, с. 305].

В аграрному праві, аналогічно, як і в трудовому праві, за вчинений дисциплінарний проступок до члена або до працівника, який працює по трудовому договору або контракту у сільськогосподарському підприємстві та фермерському господарстві застосовується лише одне стягнення, але не пізніше одного місяця від дня виявлення проступку і шести місяців від дня його вчинення.

Особливістю аграрного законодавства є і те, що на голову правління, голову ревізійної комісії, членів правління і членів ревізійної комісії сільськогосподарського виробничого кооперативу

дисциплінарне стягнення накладаються загальними зборами або зборами уповноважених, а не виконавчим органом такого кооперативу.

У фермерському господарстві трудова діяльність здійснюється на основі саморегулювання відповідно до закону України «Про фермерське господарство». У цьому законі передбачені окремі правові норми направлені на особливості регулювання праці в фермерському господарстві. Члени цього господарства самостійно визначають і регламентують свої трудові відносини в статуті, правилах внутрішнього трудового розпорядку, в яких визначається також заходи дисциплінарної відповідальності членів фермерських господарств, які допустили порушення трудової та виробничої дисципліни. Орієнтиром для фермерських господарств, в тому числі для сімейних фермерських господарств, можуть слугувати приписи про дисциплінарну відповідальність, що діють у державних сільськогосподарських підприємствах або сільськогосподарських підприємствах кооперативного та корпоративного типів при розробці статуту та правил внутрішнього розпорядку. Таким чином, на членів фермерських господарств, як стверджують А. М. Статівка та В. Ю. Уркевич, норми трудового законодавства не поширюються [15, с. 77]. Отже, погоджуючись з таким твердженням вказаних науковців-аграрників, фермерські господарства мають право при розробці і прийнятті власних статутів, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних актів, використовувати окремі норми трудового та іншого законодавства.

Як аграрне, так і трудове законодавство забезпечує захист права на оскарження необґрунтованих рішень про накладення дисциплінарного стягнення на членів та працівників сільськогосподарських підприємств кооперативного типу та фермерських господарств. Пленум Верховного Суду України «Про практику розгляду судовими трудових спорів» у своїй постанові звернув увагу судів на необхідність додержання вимог законодавства при розгляді трудових спорів. Ним роз'яснено, що безпосередньо в судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі, незалежно від підстав припинення трудового договору, а також у зв'язку із виключенням із членів сільськогосподарського кооперативу [16, п. 3].

Крім того, п. 35 цієї постанови, визначено, що суди повинні звернути увагу на трудові відносини в фермерських господарствах, які визначаються й регулюються його членами відповідно до вимог Закону України «Про фермерське господарство». Підкреслено, що в кооперативних сільськогосподарських підприємствах трудові



відносини визначаються законами про них або їх статутами в межах особливостей праці їх членів. Верховним Судом України визначено і те, що чинне трудове законодавство не поширює свою дію на випадки виключення із членів кооперативних сільськогосподарських підприємств. Тому, спори з цих питань, на нашу думку, повинні вирішуватись, виходячи з відповідних норм законів про кооперативи або норм їх статутів чи інших локальних актів. Якщо актами чинного законодавства про кооперативні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, а саме визначено види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень Кодексу законів про працю України.

Проте, слід звернути увагу на проект нового Трудового кодексу України щодо врегулювання особливостей трудових відносин членів і працівників сільськогосподарських виробничих кооперативів та фермерських господарств [17, ст. 5]. На великий жаль в цьому проекті Трудового кодексу відсутня така норма, яка на сьогодні діє в ст. 3 Кодексу законів про працю України, щодо врегулювання особливостей праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, відповідно до законів та статутів про них. Вважаємо, що таку норму законодавчий орган повинен обов'язково передбачити і в Трудовому кодексі України, при його прийнятті в другому читанні та в цілому. При цьому, слід врахувати і те, що діяльність сільськогосподарських виробничих кооперативів і фермерських господарств та праця їх членів регулюється не трудовим, а аграрним законодавством, зокрема законами «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про фермерське господарство», «Про колективне сільськогосподарське підприємство» тощо. Також, ці питання повинні бути врегульовані локальними актами: статутами, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими нормативними актами.

Вважаємо, за необхідне, щоб такі правові норми, які передбачені ч. 2 ст. 3 Кодексу законів про працю України щодо особливості праці та порядку застосування дисциплінарних стягнень до членів сільгоспідприємств та фермерських господарств були б вміщені в Трудовому кодексі України або ж доцільним є прийняття нового аграрного закону України з питань врегулювання особливостей юридичної відповідальності працівників сільгоспідприємств та членів фермерських господарств.

### Список використаних джерел

1. Реформування та розвиток підприємств агропромислового виробництва. Посіб. у питаннях і відповідях / В. М. Алексійчук, В. Я. Амбросов, Л. О. Артикульний; ред.: П. Т. Саблук. К.: Ін-т аграр. економіки УААН, 1999. 532 с.
2. Аграрне право України: Практикум / В. З. Янчук, А. М. Статівка, Н. І. Титова та ін.; за ред. В. З. Янчука К.: Юрінком Інтер, 2001. 256 с.
3. *Паладина М. И.* Особенности правового регулирования трудовых отношений в сельскохозяйственных организация // Аграрное право : учеб. / С. А. Боголюбов, М. М. Бринчук, Н. О. Ведышева и др. ; отв. ред. М. И. Паладина, Н. Г. Жаворонкова. М. : Проспект, 2011. 432 с.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом України від 10.12.1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. 1971. Додаток до № 30. Ст. 375.
5. Науково-практичний коментар кодексу законів про працю України. Станом на 09.09.2014 р. / В. В. Цюра, В. В. Корнєєв, Н. В. Малярчук та ін. К.: Центр учбової літератури, 2014. 312 с.
6. *Гафурова О. В.* Особливості правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах // Аграрне право України : підруч. / В. М. Єрмоленко, О. В. Гафурова, М. В. Гребенюк [та ін.]; за ред. В. М. Єрмоленко. К.: Юрінком Інтер, 2010. 608 с.
7. Про колективне сільськогосподарське підприємство : Закон України від 14.02.1992 р. № 2114–XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 20. Стор. 20. Ст. 272.
8. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 17.07.1997 р. № 469/97–НР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 39. Ст. 261.
9. Про кооперацію : Закон України від 10.07.2003 р. № 1087–IV // Відомості Верховної Ради України. 2004. № 5. Ст. 35.
10. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 р. № 973–IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 45. Ст. 363.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 688.
12. *Кондратьєв Р. І.* Локальні норми права. Хмельницький : Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2001. 70 с.
13. *Погорецька Н. В.* Правове регулювання відносин з організації дисциплін, оплати та охорони праці у сільськогосподарських підприємствах // Аграрне право / за ред. В. П. Жущмана та А. М. Статівки. Х.: Право, 2010. 296 с.
14. Порадник керівникові сільськогосподарського підприємства : навч. і наук.-практ. посіб. / за ред. А. П. Гетьмана, В. З. Янчука. К.: Юрвінком Інтер, 2005. 624 с.
15. *Статівка А. М., Уркевич В. Ю.* Аграрне право: оглядові лекції, нормативно-правові акти. Х.: Юрайт, 2014. 352 с.

16. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92).
17. Проект Трудового кодексу України : зареєстр. 27.12.2014 за № 1658 / Верховна Рада України. URL : [w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).



## **ПРОФСПІЛКА ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

***ДОСІН Божена Вікторівна,***

*студентка юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Профспілки — це важливий інститут громадянського суспільства, основним завданням якого є захист прав та свободи громадян у сфері використання найманої праці. Створення впливових профспілок, які здатні ефективно відстоювати інтереси працівників, є невід'ємним атрибутом демократичної та соціальної держави. Саме такою державою прагне стати Україна.

Конституція України у ст. 36 закріплює, що професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Мета такого об'єднання громадян є захист своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Варто звернути увагу й на положення Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. № 4572–VI, відповідно до якого громадське об'єднання створюється не тільки для здійснення та захисту своїх прав і свобод, а й задоволення суспільних інтересів, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних тощо. Зміст цих положень дає змогу констатувати наступне.

По-перше, професійна спілка як громадська організація об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Рід професійної діяльності визначається у трудовому договорі, який укладається між працівником і роботодавцем і є підставою виникнення трудових правовідносин.

По-друге, ця громадська організація створюється з метою здійснення представництва найманих працівників та захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів. Реалізацію цієї мети профспілки здійснюють шляхом представництва і захисту прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

У науковій та навчальній літературі досить часто зазначається, що профспілки беруть участь у трудових правовідносинах у двох формах. Перша — це участь у системі соціального діалогу, зокрема при проведенні колективних переговорів, консультацій, а також укладання колективних договорів та угод. Друга — шляхом здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Соціальний діалог як явище сформульований у ст. 1 Закону «Про соціальний діалог в Україні». Це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний діалог як форма соціального партнерства має виявлятися у спільній діяльності влади, роботодавців і профспілок, з метою врегулювання інтересів і вирішення проблем у соціальній і виробничій сфері. Оскільки у виробничій сфері інтереси сторін соціального діалогу, на жаль, не завжди однакові, тому вирішальне значення має безпосередня діяльність профспілок як сторони соціального партнерства.

У сучасних умовах виникає необхідність більш широкого залучення органів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів. При цьому процедури примирення і посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні колективних, так і індивідуальних трудових спорів.

У першу чергу це стосується участі профспілок при вирішенні індивідуальних трудових спорів. В Європейських країнах в судовому вирішенні спорів профспілки виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; подають від імені працівників індивідуальні позови по спрах пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів.

У колективному договорі можна передбачати можливість або необхідність створення комісії з трудових спорів на підприємстві.

Комісія з трудових спорів має стати примирним органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні та їх примирення.

У законодавстві необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур. Незважаючи на положення Конституції України про право громадянина на судовий захист працівник повинен мати можливість вибору органу куди йому звертатися за захистом свого порушеного права. Це право можна передбачити і в трудовому договорі. Як видається такий стан трудового договору не буде суперечити відповідним конституційним положенням, оскільки не обмежує права працівника на судовий захист, а лише надає йому право звернення в інший органу.

За сучасних умов, коли ринкові відносини, кризові явища та збільшення кількості приватних підприємств фактично ведуть до зменшення рівня соціальних і правових гарантій працівників, місце і значення професійних спілок посилюються, оскільки вони створені самими працівниками й не підпорядковані адміністрації працедавця, тобто є незалежними та можуть протистояти власнику або уповноваженому ним органу в питаннях захисту прав людини праці.



## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ**

***ДРУЧЕК Олена Василівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри загально-правових та психологічних дисциплін факультету № 2 підготовки фахівців для Національної гвардії України Навчально-наукового інституту № 3 Національної академії внутрішніх справ (м. Київ, Україна)*

Однією із теоретичних проблем, що потребує вирішення у теорії права, а також у доктрині міжнародного та національного галузевого права, є проблема змісту поняття «соціально-економічні права». У

Загальній декларації прав людини 1948 року закріплено принцип взаємозалежності та неподільності як політичних і громадянських прав, так само і економічних та соціальних. Однак на практиці цей принцип втілюється далеко не завжди, не говорячи вже про те, що рівень забезпечення останніх у багатьох країнах, зокрема, і в Україні, є дуже низьким. Зміст більшості економічних та соціальних прав, а також конкретні зобов'язання держав, передбачених міжнародними документами (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права) сформульовано не досить чітко. На практиці це робить можливим нехтування ними з боку урядів, а у теорії такі права не визнаються як основні. Крім того, у системі міжнародних правозахисних механізмів економічні права не забезпечені відповідними правовими санкціями у разі їх недотримання.

Інший аспект проблеми юридичної «меншовартості» економічних прав полягає у фундаментальній відмінності їх від громадянських/політичних за способом здійснення. Громадянські та політичні права за своєю природою є «негативні» (для їх здійснення громадянами державі треба лише утримуватися від посягання на них, не встановлювати заборони). Економічні та соціальні права є «позитивними» (їх реалізація вимагає широкого спектру процесуальних дій з боку держави, ресурсних витрат з бюджету). Саме тому економічні та соціальні права є відносними, набувають рис не конкретного права, а юридичного сподівання [1, с. 165].

Наголосимо ще на одній проблемі — відповідальності суб'єктів за незабезпечення економічних прав. Зазвичай, міжнародні і національні акти містять широкий їх перелік, проте зобов'язання держав сформульовані здебільшого як невизначені зобов'язання результату, а не конкретні зобов'язання поведінки. Тобто, обов'язки не передбачають механізму відповідальності у разі їх невиконання. На практиці у багатьох випадках низький життєвий рівень населення виправдовується офіційною владою як невідворотне явище, спричинене конкретною ситуацією економічного, екологічного чи політичного характеру (як це має місце наразі на тимчасово окупованих територіях Донецької і Луганської областей).

Одним із аргументів на користь розуміння відносності характеру економічних прав є вільне трактування закріпленого на рівні міжнародної норми постулату про те, що саме людська істота є відповідальною за свій розвиток [2]. Тобто, очікується, що саме людина має власними зусиллями та за рахунок власних ресурсів віднаходити шляхи для задоволення своїх соціально-економічних та культурних потреб. Але зазначене не повинне впливати на

зобов'язання держави поважати свободу людини виконувати необхідну діяльність та в індивідуальному чи колективному порядку використовувати необхідні ресурси. Крім того, держава зобов'язана забезпечити «правила гри» та правове поле для такої реалізації. І найголовніше: держава має бути здатною виправдати надії своїх громадян на мінімальний рівень соціальної допомоги, на елементарну унеможливлення смерті від голоду чи холоду. На практиці нормативне регулювання зазначених аспектів у більшості країн є ще далеким від прийнятного.

Складною проблемою юридичного та етичного характеру є проблема справедливого розподілу благ для досягнення повної реалізації економічних та соціальних прав. Відповідно до принципу справедливості, кожен повинен мати однаковий доступ до суспільного багатства, що зобов'язує уряд забезпечити рівноправний перерозподіл виробничих ресурсів, організовувати та контролювати економічну систему, забезпечувати потреби кожного. Проте, в умовах нинішнього економічного світового порядку такий перерозподіл суперечить росту стимулів до виробництва додаткового продукту та негативно впливає на процес виробництва.

Отже, незважаючи на розробленість інституту соціально-економічних прав, їх теоретичне розуміння та практична реалізація не позбавлена протиріч та недосконалості. Визнання прав людини в якості загальноцивілізаційного надбання зобов'язує держави дбати про задоволення економічних потреб людини. Водночас, реалізація соціальних та економічних прав у переважній більшості країн вимагає постійної уваги до проблем вразливих категорій населення, справедливого перерозподілу суспільних благ, недопущення порушень прав інших соціальних груп.

#### **Список використаних джерел**

1. *Айсборн Ейде*. Мінімальний рівень реалізації соціально-економічних прав// Права людини: Концепції, підходи, реалізація : пер. з англ. / під ред. Б. Зізік ; гол. ред. серії і автор передм. Дж. Перлін ; наук ред. В. Дубровський. К. : Ай Бі, 2003. 263 с. («Демократична освіта»).
2. Декларация о праве на развитие : Резолюция 41/128 Генеральной Ассамблеи ООН от 04.12.1986 г. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_301](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_301).



# ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ДИТИНА» В АКТАХ РАДИ ЄВРОПИ ТА ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

**КАЙТАНСЬКИЙ Олександр Сергійович,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення Національного університету  
«Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

У сучасних умовах економічної нестабільності все більше громадян потребують соціального захисту. Серед основних категорій можна виділити дітей як найбільш соціально незахищену категорію. Саме діти потребують особливої уваги оскільки вони є майбутнім нашої держави.

Дитинство — особливо важливий період в житті кожної людини, адже саме в дитинстві людина формується як гідний член суспільства. Цінність дитинства досліджується не лише в праві, а й в філософії, педагогіці та ін.

Зокрема Т. Д. Попкова вказує, що тільки дитинство володіє своїми потенційними можливостями в розвитку і становленні індивіда як біологічно досконалого організму, як істоти, здатної до засвоєння колосального обсягу знань, як індивідуальності в прояві закладених природою потенцій, як особи, здатної до саморозвитку [10, с. 223].

І. Загарницька зазначає, що дитинство як простір який межує з простором дорослого світу — це неповторна можливість для маленької людини за допомогою специфічних для її віку можливостей пізнати оточуючий світ, осмислити сутність людських відносин, змоделювати зразки власної поведінки за сприйнятими нею еталонами дорослих, створити власні життєві інтерпретації. Все це у кінцевому підсумку і утворює підґрунтя світоглядних, естетичних, етичних засад та цінностей особистості, визначає майбутній простір її життєдіяльності, спрямованості й потреб [8, с. 17].

Т. Кочубей визначив, що дитинство як період розгортається у часі, в кожному мить якого дитина не тотожна собі. Вона перебуває у постійній зміні, у постійному саморусі. Звідси важливість дитинства в житті людини полягає у тому, що розвитку особистості в ранні роки притаманний інтенсивний темп, який не властивий більш зрілим рокам [9, с. 13].

Дослідження правових аспектів захисту прав дітей надзвичайно важливе для держави та суспільства. Серед прав дітей необхідно



виділити право на соціальний захист як одне з основних прав які повинні забезпечити здоровий та нормальний розвиток дитини.

Соціальному захисту дітей завжди приділялася значна увага в актах ЄС та Ради Європи, більшість яких була ратифікована та знайшла відгук в національному законодавстві. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року передбачає право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист. З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків рости в умовах, які сприяють всебічному розвитку їхньої особистості та їхніх фізичних і розумових здібностей, Сторони зобов'язуються самостійно або у співпраці з громадськими і приватними організаціями вживати всіх відповідних і необхідних заходів для:

1. а) забезпечення дітям і підліткам, з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків, догляду, допомоги, освіти та підготовки, яких вони потребують, зокрема шляхом створення або забезпечення функціонування закладів і служб, достатніх та адекватних для досягнення цієї мети;

б) захисту дітей та підлітків від недбайливості, насилля або експлуатації;

с) надання захисту та спеціальної допомоги з боку держави дітям і підліткам, які тимчасово або постійно позбавлені допомоги з боку їхніх сімей;

2. Забезпечення дітям і підліткам безкоштовної початкової і середньої, а також заохочення до регулярного відвідання школи.

З метою однакового застосування норм актів Ради Європи та Європейського союзу необхідно визначити поняття дитина. В основу визначення поняття дитина покладено вікові межі. Дане поняття визначено в актах Ради Європи та ЄС, зокрема в Конвенції про контакт з дітьми 2003 року дитина означає особу віком до 18 років, стосовно якої видано розпорядження про контакт.

Проте, не в усіх актах Ради Європи та Європейського Союзу підхід до визначення вікових меж дитинства єдиний, так в Європейській конвенції про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми 1980 року дитина означає особу будь-якого громадянства, що не досягла 16 років і не має права самостійно вирішувати стосовно місця свого проживання за законодавством місця її звичайного проживання, законодавством її громадянства чи за внутрішнім законодавством запитуваної Держави.

У національному законодавстві поняття дитина визначено в Законі України «Про охорону дитинства» відповідно до якого дитина — особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом,

застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» передбачає, що дитячі громадські організації — це об'єднання громадян віком від 6 до 18 років, метою яких є здійснення діяльності, спрямованої на реалізацію та захист своїх прав і свобод, творчих здібностей, задоволення власних інтересів, які не суперечать законодавству, та соціальне становлення як повноправних членів суспільства. З даного визначення можна зробити висновок, що вікові межі дитинства визначені на рівні 18 років. Дане визначення підтверджене й Сімейним кодексом України відповідно до якого правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Варто зауважити, що в Законі України «Про ратифікацію Європейської конвенції про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми» не висловлено жодних зауважень щодо визначеного в Конвенції поняття дитини, яке суперечить чинному законодавству. Та йде в розріз з іншими актами Ради Європи та ЄС. Оскільки після ратифікації будь-який акт стає частиною чинного законодавства України, визначення вікових меж дітей на рівні 16 років суперечить чинному законодавству та може суттєво ускладнити правозастосування, що в свою чергу знизить рівень соціального захисту дітей в Україні. Тому видається за необхідне внести додаткове застереження до Закону України «Про ратифікацію Європейської конвенції про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми», в якому зазначити, що визначення дитини як особи віком до 16 років застосовується виключно для реалізації положень Конвенції та не може застосовуватися в національному законодавстві при визначенні поняття «дитина» та при реалізації права дітей на соціальний захист.

### **Список використаних джерел**

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 2007. № 12. Ст. 51.
2. Європейська конвенція про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми від 20.05.1980 р. // Відомості Верховної Ради України. 2008. № 17. Ст. 177.
3. Конвенція про контакт з дітьми від 15.05.2003 р. // Офіційний вісник України. 2007. № 91. Ст. 2723.
4. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947—III // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 21. Ст. 135.
5. Про ратифікацію Європейської конвенції про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми: Закон України від 06.03.2008 р. № 135—VI // Відомості Верховної Ради України. 2008. № 17. Ст. 177.

6. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402–III // Відомості Верховної Ради України. 2001. № 30. Ст. 142.
7. Про молодіжні та дитячі громадські організації : Закон України від 01.12.1998 р. № 281–XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 1. Ст. 2.
8. *Загарницька І.* Дитинство як філософський феномен // Вісник інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія. 2009. Вип. 1. С. 14–19.
9. *Кочубей Т.* Філософія дитинства в педагогічній спадщині В. О. Сухомлинського : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. К., 2001. 18 с.
10. *Попкова Т. Д.* Философско-антропологические аспекты детства // Антропологические основания теоретического мышления : материалы науч. конф. (г. Екатеринбург, 16–17 ноября 2004 г.). Екатеринбург, 2005. С. 223–225 .



## **ЗМІСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЯК КЛЮЧ ДО ВІДПОВІДЕЙ НА АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

***КОВАЛЕНКО Олена Олександрівна,***

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри  
цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету  
ім. Г. С. Сковороди (м. Харків, Україна)*

Конституція у ст.1 визначила Україну як демократичну, соціальну та правову державу. Це визначення розкривається у ст. 3 Конституції, яка визнає людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку найвищою соціальною цінністю. І тому цілком логічно, як далі зазначається у ст. 3 Конституції, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності української держави, яка відповідає за неї перед людиною. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави [1, ст. 3].

Таким чином, норми Конституції України дозволяють констатувати вибір українського народу, як такий, що означає, що

сучасність та майбутнє України існують та творяться у просторі держави соціальної.

Визнання України державою соціальною має істотне значення для права України в цілому та для окремих його галузей. Адже воно закладає ідею, яка формує принципи сучасного існування права та перспективи його розвитку. Для трудового права, зокрема, вказані пріоритети окреслюють тенденції його розвитку у напрямі гуманістичного виміру. Це означає, що трудове право повинно керуватися інтересами особистості, існувати в ім'я неї та створювати простір для вільного і ефективного прояву її здібностей.

Отже, зміст норм трудового права, який закріплює та визначає права, свободи, обов'язки та навіть відповідальність людини, має формулюватися таким чином, щоб на першому місці була людина, а не держава.

Зміст норм трудового права як права позитивного — тобто такого, яке створюють люди і для людей, повинен створювати умови для ефективного розвитку природних прав, а не вигадувати штучні правила, які суперечать природним законам. Інакше кажучи, норми трудового права мають лише надати форму природним правам людини, закріпити те, що є природним, поведжувачись із останнім обережно, як із кришталем, щоб випадково не пошкодити його. Таким чином, норми права не повинні протиставлятися, об'єктивно існуючій, природі прав людини. Вони повинні впорядковувати природні права так, щоб останні мали можливість здійснитися та збагатити людську особистість. Саме тоді права людини отримають можливість ефективної реалізації, саме тоді і людина, і суспільство отримають користь від визнання цих прав, а, отже, і право, і держава, яка його санкціонує, досягнуть своєї мети існування: служіння людині. Вирішальну роль у цьому процесі, на моє переконання, відіграє зміст права на працю.

Право на працю та його зміст є важливим елементом формування фундаменту сучасного трудового права. Саме таке значення права на працю підкреслюється О. І. Процевським, який відносить питання щодо нього до методології трудового права. У своїй монографії «Методологічні засади трудового права» 2014 р. О. І. Процевський, розглядаючи право на працю, параграф з цього питання назвав «Право на працю як форма виявлення сутності трудового права і визначення напрямку його реформування» [2, с. 50]. Така влучна назва відобразила загальне сучасне значення права на працю, оскільки право на працю започатковує побудову ланцюгу трудових правовідносин — ядра предмету трудового права і зумовлює

виникнення усіх інших трудових прав працівника, а також виникнення відносин, похідних від трудових. Отже, це дає підстави стверджувати, що від розуміння цього права залежить наповнення змісту норм механізму його реалізації, розуміння сутності усіх інститутів трудового права та й взагалі — напрями розвитку норм останнього. Інакше кажучи, думаю вірним буде сказати так: ключ до відповідей на усі питання трудового права міститься саме у розумінні права на працю.

О. І. Процевський наголошує, що «про значення права на працю, про його фундаментальність серед інших соціально-економічних прав і свобод людини свідчать дві його найважливіші характеристики: по-перше, в цьому праві відображена потреба держави і суспільства у необхідності створення матеріальних і духовних цінностей для життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Праця — джерело існування людини ... По-друге, саме тому право на працю закріплено міжнародними правовими актами і визнано Конституцією України. Завдяки реалізації права на працю людина розвиває свій природний творчий потенціал і тим виражає свою особистість» [2, с. 52].

Така значимість права на працю, вочевидь, ґрунтується на тих демократичних процесах, що відбулися наприкінці 2013 року і відбуваються в Україні зараз. Адже обрання Українським народом у якості орієнтиру свого розвитку суспільства європейського, яке позиціонується як суспільство з високими моральними якостями, де існує цивілізаційний підхід до правового регулювання відносин із застосування праці, де людина визнається найвищою соціальною цінністю — піднімає ці питання на новий рівень. Рівень, який підкреслить, колись забуті і нині згадані та усвідомлені, поняття свободи, рівності та справедливості та саме крізь їх призму визначить тенденції розвитку трудового права України та закріпить їх у майбутньому Трудовому кодексі. Адже, як слушно зазначено у Юридичній енциклопедії, «право — це загальна міра свободи, рівності та справедливості у суспільстві, яка повинна визначати конкретний зміст кожної конкретної правової норми. Саме такі соціальні цінності, як свобода, рівність, справедливість становлять сутність гуманізму» [3, с. 660].

Отже, зараз, особливо гостро відчувається потреба у з'ясуванні природи, сутності права на працю для того, щоб розвивати та вдосконалювати трудове право у напрямі, яке б ґрунтувалося на принципах демократії, гуманізму та справедливості, проголошених у Конституції України, та втілювало б ці принципи у реальне життя

головного творця усіх матеріальних та духовних благ цивілізації — працівника.

У Конституції України право на працю визначається як право, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до цього права держава бере на себе зобов'язання, шляхом створення умов, забезпечити реалізацію громадянами своєї здатності до праці. Тобто, юридично визначається суб'єкт зобов'язання реалізації права на працю, і ним виступає держава, яка, до речі, у своєму Основному законі — у преамбулі, у ст.ст. 3, 22 Конституції це закріпила відносно усіх конституційних прав людини і громадянина. Отже, це дає переконливі аргументи для твердження: право на працю в Україні є суб'єктивним правом.

Таким чином, норми позитивного права, як ті, що містяться у міжнародних, ратифікованих Україною актах, Конституції України, так і ті, що реалізують конституційну формулу закріплення права на працю у законодавстві, можна охарактеризувати як регулятор суспільних відносин, який, по-перше, визнає свободу волі людини щодо своєї здатності до праці; по-друге, закріплює можливості для прояву свободи волі у сфері праці; по-третє, спонукає особистість оптимально й ефективно реалізовувати свою здатність до праці. Це надає підстави для твердження, що ключовим елементом сучасного юридичного визначення права на працю є свобода волі людини, яка одна-єдина володіє цим природним правом.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 30.06.2016).
2. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. К. : Українська енциклопедія, 2003. Т. 5: «П–С». 736 с.



## ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**КОГУТ Ольга Володимирівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

1 травня 2016 р. набув чинності Закон України від 10 грудня 2015 р. «Про державну службу» [1] (далі — Закон № 889–VIII), який по праву можна вважати ключовим у сфері створення сприятливого середовища для реформ у системі публічного управління, «дорожньою картою» для формування європейської моделі державної служби. Основними новелами Закону № 889–VIII є виведення за його межі політичних посад та посад патронатної служби, а також посад працівників, які виконують функції з обслуговування та допоміжні функції; запровадження інституту державних секретарів, відкритого конкурсного відбору та політичної неупередженості державних службовців; впровадження для кандидатів на посади вищого корпусу державної служби вимог щодо знання не лише державної, а і однієї з офіційних мов Ради Європи тощо. Але особливо важливим вважаємо досить детальне врегулювання трудових відносин у сфері державної служби. І це відповідає європейській практиці — у європейських країнах основним документом, який регулює діяльність державної служби є закон про державну (публічну, цивільну) службу, а не трудове законодавство та приватне право. Лише закон повинен встановлювати основні умови зайнятості з метою закріплення конституційних цінностей, професійної незалежності та верховенства права у відносинах державних службовців (на відміну від вільного ринку, де діють ринкові відносини попиту та пропозиції). У цьому контексті на особливу увагу заслуговує досить ґрунтовне унормування питань дисциплінарної відповідальності та дисциплінарного провадження. Так, у розд. VIII «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців» врегульовано питання способів забезпечення службової дисципліни; розкрито поняття дисциплінарного проступку та зроблено вичерпний перелік його видів; закріплено види дисциплінарних стягнень, умови їх застосування та обставини, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність; детально унормовано дисциплінарне провадження.

Проаналізуємо окремі законодавчі положення про дисципліну в діяльності державних службовців.

Стаття 64 Закону № 889–VIII встановлює, що державний службовець притягається до *дисциплінарної відповідальності* «за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни» [1]. Підтримуємо думку Н. Янюк про слушність застосування дисциплінарної відповідальності за порушення правил етичної поведінки [2, с. 141], адже це відповідає Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців у Європі. Так, у п. 13 Додатку до Рекомендації зазначено, що хоча питання етики часто входять за рамки суто виконання тих обов'язків, які покладені на службовця чинним законодавством, законодавче закріплення етичних вимог є нагадуванням про професійну та моральну відповідальність [3, с. 711].

У ч. 1 ст. 65 Закону № 889–VIII міститься визначення *дисциплінарного проступку*, як «протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення» [1]. Частина друга цієї статті дає перелік чотирнадцяти (!) дисциплінарних проступків за вчинення яких передбачається притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності. Поряд з такими «традиційними» для трудового законодавства дисциплінарними проступками, як недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, прогул (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, виділяються і проступки, які можуть бути вчинені виключно у межах публічно-службових відносин — порушення Присяги державного службовця; порушення правил етичної поведінки державних службовців; дії, що шкодять авторитету державної служби тощо. Особливої уваги заслуговує *неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення* (п. 11 ч. 2 ст. 65), за що державний службовець підлягає звільненню (ч. 5 ст. 66). Але такі



положення не узгоджуються з ч. 2 ст. 32 Закону № 889–VIII та ч. 2 ст. 27 Закону України від 14.10.2014 р. «Про запобігання корупції» [4], які встановлюють 15-денний строк не лише для відповідного повідомлення, але й для вжиття службовцем заходів щодо добровільного усунення таких обставин, а у разі неусунення — місячний строк з моменту виникнення обставин для переведення на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. І лише у разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Стосовно дисциплінарних стягнень, то спочатку слід зауважити, що законодавство про публічну службу зарубіжних держав передбачає від чотирьох до семи дисциплінарних стягнень. Найбільш поширеними є: попередження або зауваження, догана, затримка підвищення у ранзі на певний строк та звільнення [3, с. 123]. Окремі закони встановлюють навіть грошові дисциплінарні стягнення (наприклад, в Естонії передбачено штраф у розмірі до десятикратного заробітку чиновника) [3, с. 488]. На увагу заслуговує Закон Польщі «Про цивільну службу» у ч. 1 ст. 107 якого чотири з семи стягнень обмежують службу кар'єру: позбавлення можливості підвищення службового ступеня на період 2 років, пониження службового ступеня цивільної служби, заборона участі в конкурсі на вищу посаду в цивільній службі на період 2 років, заборона зайняття вищих посад в цивільній службі на період від 2 до 5 років [3, с. 417].

Вітчизняний Закон закріплює чотири *види дисциплінарних стягнень*:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службу відповідність;
- 4) звільнення з посади державної служби.

Закон «Про державну службу» 1993 року зазначав про дисциплінарні стягнення, передбачені чинним законодавством про працю України (догана та звільнення) [5] та про заходи дисциплінарного впливу (попередження про неповну службу відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду). Слушним, на нашу думку, є введення такого стягнення, як зауваження. Правда зазначимо, що ч. 2 ст. 66 визначає умовою його застосування лише недотримання правил внутрішнього службового розпорядку. Вилучення затримки до року в присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду «компенсується» положеннями ч. 6 ст. 39 про те, що «Протягом строку застосування дисциплінарного стягнення, а також протягом шести

місяців з дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності черговий ранг державною службовцю не присвоюється» [1].

Законом № 889–VIII в ч.ч. 2–5 ст. 66 встановлені конкретні види стягнень, що накладаються на державних службовців за ті чи інші дисциплінарні проступки. Але якщо за п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України працівник за один прогул може бути звільнений, то Закон № 889–VIII за прогул передбачає догану (ч. 3 ст. 66), а звільнення — лише за систематичне (повторно протягом року) вчинення такого дисциплінарного проступку (ч. 5 ст. 66).

Узгодження (на нашу думку) потребують положення ч. 1 ст. 67 та ч. 1 ст. 74 Закону № 889–VIII. Так, в ч. 1 ст. 67 зазначено, що «Дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця. Під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування заподіяної шкоди, попередню поведінку державного службовця та його ставлення до виконання посадових обов'язків». А відповідно до ч. 1 ст. 74 «Дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини державного службовця. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до служби».

На увагу заслуговують і положення ч. 2 ст. 74, які виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення у разі вчинення державним службовцем діянь у стані *крайньої потреби або необхідної оборони*. Але визначення крайньої потреби або необхідної оборони у Законі № 889–VIII немає, що (як зауважували експерти ще на законопроектній стадії) наділяє широкою дискрецією суб'єкта призначення щодо встановлення наявності чи відсутності у конкретній ситуації умов крайньої потреби або необхідної оборони при вирішенні питання про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності [6].

Сумнівною вважаємо доцільність розміщення у гл. 2 розд. VII «Засади дисциплінарної відповідальності» ст. 70 «*Загальні збори (конференція) державних службовців державного органу*». Напрошується лише єдине пояснення — можливість винесення на розгляд загальних зборів питання про обрання представників до складу

дисциплінарної комісії (ч. 4 ст. 70). Але традиційно положення про загальні збори (конференцію) розміщуються у главах (розділах) присвячених управлінню (наприклад, ст. 39 Закону України «Про вищу освіту» [7]) або участі в управлінні (ст. 245 Кодексу законів про працю [5]). Тому вважаємо, що більш логічним було б розміщення цієї статті у розд. III «Управління державною службою». Також слід зазначити, що Закон № 889–VIII деталізує організаційні моменти щодо скликання та проведення загальних зборів, але зовсім не розкриває їх повноважень (окрім вищезазначеної участі у формуванні дисциплінарної комісії).

Незважаючи на зазначені спірні моменти, приходимо до висновку, що новий Закон «Про державну службу» в цілому досить детально врегульовує питання дисциплінарної відповідальності державних службовців, враховуючи при цьому основні стандарти кращої європейської практики.

#### **Список використаних джерел**

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII // Офіційний вісник України. 2016. № 3. Ст. 149.
2. Янюк Н. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за Законом України «Про державну службу» (2015)»: правовий аналіз // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Вип. 62. С. 138–147.
3. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика. К. : Конус-Ю, 2007. 735 с.
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700–VII // Офіційний вісник України. 2014. № 87. Ст. 2474.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Висновок на проект Закону України «Про державну службу» Головного науково-експертного управління Верховної Ради України / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54571](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571).
7. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII // Офіційний вісник України. 2014. № 63. Ст. 1728.



# ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ГРОМАДЯН

**КОСТЮЧЕНКО Олена Євгенівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу Університету Державної фіскальної служби України  
(м. Ірпінь, Україна)*

Проблеми правового регулювання сучасних суспільних відносин, під впливом соціально-економічних умов розвитку, зумовлюють розмаїття галузевих досліджень з питань правового забезпечення тих чи інших відносин. Як результат в сучасній науковій літературі усіх галузевих правових наук широко використовується термін «правове забезпечення». Однак визначення цього поняття до сьогодні залишається дискусійним і трактується по-різному.

Разом з тим, проблеми правового забезпечення трудових прав та законних інтересі працівників в незалежній Україні набувають винятково значення. Сьогодні не вирішеними залишаються проблеми працевлаштування й зайнятості, дотримання сторонами умов трудового договору, використання праці працівників залежно від міри праці та створення для працюючих належних та безпечних умов праці, питання оплати праці, відповідальності у трудовому праві, тощо. Вирішити низку практичних проблем, на наш погляд, допоможе розуміння поняття та структури правового забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників.

Для цього необхідно виходити з того, що названий термін має багатofункціональне значення та може застосовуватися для характеристики не лише правових явищ. При цьому, забезпечення розуміється як діяльність по досягненню певного результату. Не діяльність взагалі, а цільова діяльність із заздалегідь визначеними цілями. Також забезпечення розглядається й як умови здійснення чогонебудь. У вітчизняній правовій науці «правове забезпечення» є усталеним поняттям та має декілька науково обґрунтованих підходів.

Наукові підходи до поняття «правове забезпечення» умовно можна поділити на дві групи:

— перший підхід зводить назване поняття до реалізації прав і свобод та їх захист і охорону;

— другий підхід зводиться до правового закріплення прав і свобод з розмиванням поняття «правове забезпечення» та

другорядними ознаками такими як розвиток; форми й методи організації здійснення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків; правові статуси суб'єктів, тощо.

Серед ознак, не сформульованих авторами як необхідний елемент правового забезпечення, привертає увагу така ознака як «діяльність».

На нашу думку, необхідними ознаками правового забезпечення є:

— безперервна діяльність суб'єктів права, в межах їх компетенції, спрямована на виконання їх функцій та поставлених завдань усіма засобами незабороненими законом;

— правові умови реалізації прав і свобод осіб та їх груп, які втілюються у життя за допомогою правових засобів закріплення, реалізації, гарантування, охорони й захисту.

При цьому, виключення хоча б однієї з названих ознак робить неможливим існування правового забезпечення як явища.

Усі інші ознаки «правового забезпечення», які пропонуються у наукових роботах, як то правовий статус суб'єктів забезпечення, механізм розподілу влади, форми і методи діяльності, удосконалення законодавства, правове регулювання, заохочення розвитку певних відносин і т.п. є похідним ознаками від виділених вище необхідних ознак. Похідні ознаки деталізують необхідні ознаки або доповнюють чи індивідуалізують їх зміст залежно від галузі чи об'єкта правового забезпечення.

Таким чином правове забезпечення — це безперервна діяльність суб'єктів права, в межах їх компетенції, зі створення правових умов, усіма правовими засобами, щодо закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту прав і свобод осіб та їх груп.

Щодо своєрідності «правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян» як похідного поняття від «правового забезпечення» зауважимо наступне:

— забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян нерозривно пов'язане із нормами трудового права та суб'єктивними права його суб'єктів;

— суб'єктами правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян виступають міжнародні організації, Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України та судові органи як суб'єкти загальної компетенції. Суб'єктами зі спеціальною компетенцією є Державна служба України з питань праці, правоохоронні органи, роботодавці та їх об'єднання, соціальні партнери; профспілкові організації також є суб'єктами діяльності яких

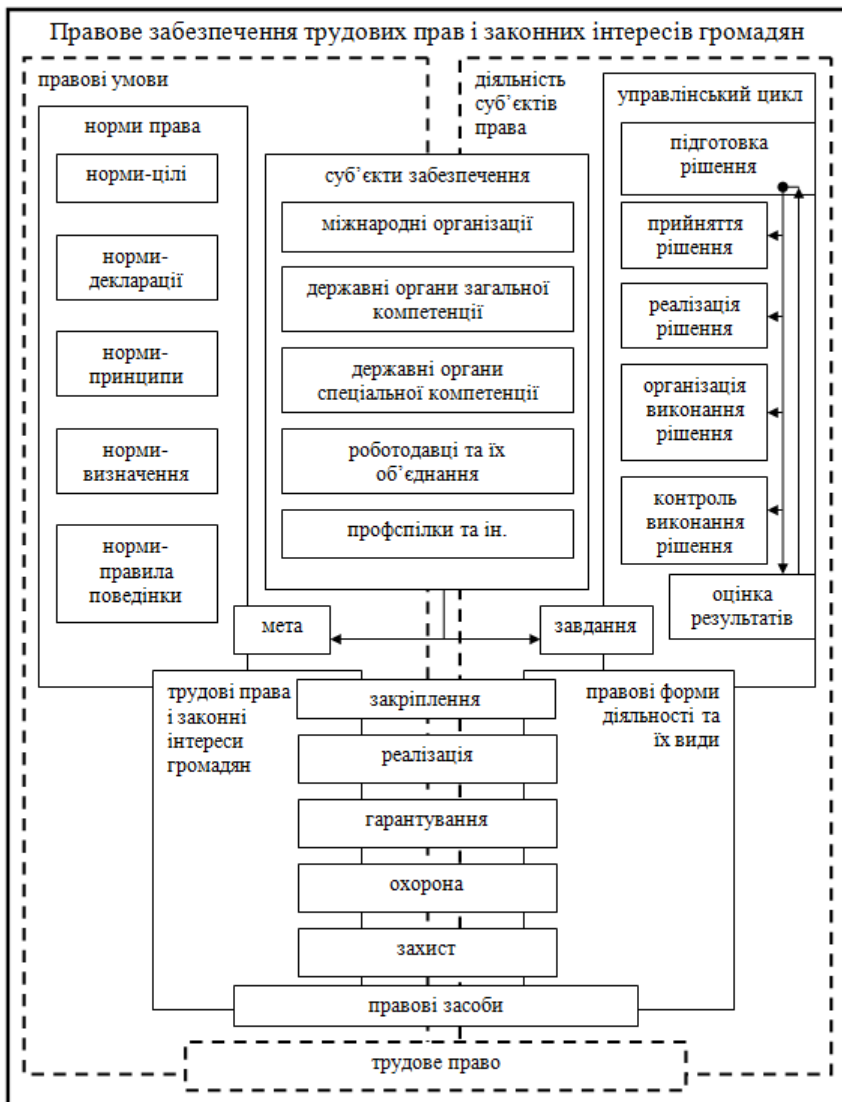
пов'язана із забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників;

— основні трудові права громадян та осіб, що вже працюють закріплюються у Конституції України, Кодексі законів про працю, загальних та спеціальних законах і актах соціального партнерства. Традиційно до основних трудових прав належить право на працю, право на вільний вибір професії, гарантований державою рівень заробітної плати, право на відпочинок та здорові та безпечні умови праці. Тобто трудові права це ті права які реалізуються в процесі суспільно-корисної праці громадян, які перебувають у трудових відносинах;

— законний інтерес у трудових правовідносинах — це прагнення учасника цих відносин задовольнити свої потреби на основі прав й обов'язків, визначених у законодавстві та трудових договорах.

Отже, наведене дає підстави говорити, що своєрідність правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян полягає не лише у специфіці трудових норм, а також і у правових можливостях та видах правових форм діяльності суб'єктів трудового права. Тому, структура правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян можна уявити то Можна уявити такою кою (рис. 1).

Таким чином, правове забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян — це безперервна діяльності уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту трудових прав, свобод і законних інтересів громадян та їх груп.



**Рис. 1. Структура правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян**



## УМОВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ЛІКАРІВ ЗА КОРДОНОМ

**КРАВЧУК Павло Сергійович,**

*аспірант Хмельницького університету управління та права  
(м. Хмельницький, Україна)*

Питання трудової міграції набуває особливої актуальності у зв'язку зі складним економічним станом в Україні, що закономірно позначилося на добробуті населення. Водночас, спостерігається незадоволена потреба у висококваліфікованих спеціалістах, у тому числі — лікарях та працівниках медичної сфери, на ринках праці багатьох країн світу. Наприклад, на сучасному етапі розвитку світової економіки у багатьох європейських країнах та США існує дефіцит спеціалістів, зазвичай віком до 30 років, первинної ланки медичної допомоги — лікарів загальної практики, в Австралії — психіатрів, в країнах Південної Африки — хірургів та акушерів-гінекологів. Серед інших причини, які спонукають українських лікарів та середній медперсонал шукати роботу в іноземних лікувально-профілактичних закладах (далі — ЛПЗ), — прагнення підвищити професійний фах, набуття права бути залученими у міжнародні проекти, працювати у гідних умовах та отримувати за свою роботу адекватну платню тощо.

За умови, що столичні лікарі, залежно від профілю діяльності отримують три-чотири тисячі гривень заробітної плати (регіональний показник середньої заробітної плати ще нижчий), то пропонується на ринку праці медичних послуг, до прикладу, Британії, заробітна плата у чотири тисячі доларів або США у десять тисяч доларів виглядає значно привабливішою для українських лікарів [6]. Саме ці країни є одними із лідерів серед країн-реципієнтів українських лікарів-трудомих мігрантів. З огляду на такий стан речей, розглянемо детально умови працевлаштування лікарів-мігрантів у Британії.

Сьогодні британський ринок праці медичних працівників відчуває гостру нестачу у вітчизняних фахівцях унаслідок тривалої державної підтримки верхньої межі заробітної плати медичних працівників на відносно низькому рівні. Вони емігрують у США та Швейцарію, де переважає приватна медицина, тобто державна монополія на ринку праці відсутня, а заробітна плата значно вища. Про потребу у медичних працівниках на ринку медичних послуг Британії свідчать статистичні дані щодо залучення іноземних спеціалістів медиків: питома вага іноземців-мігрантів, які отримали



право працювати лікарями, становить 42,6 %, медичними сестрами — 14,7 %, дантистами — 33,7 % [2, с. 44].

Основною умовою працевлаштування лікаря в англomовній країні, зокрема у Британії, є володіння англійською мовою, особливо за умови, коли лікар планує брати активну участь у роботі міжнародної медичної спільноти, та наявність міжнародних документів, що підтверджують це: сертифіката «TOEFL» чи «IELTS». Здати іспити на отримання згаданих вище «мовних» сертифікатів можна в спеціалізованих акредитованих компаніях, безпосередньо в консульстві відповідної держави або в Українській Медичній Раді. Окрім цього, отримати право на медичну практику в Британії український лікар може лише після успішного складання спеціальних тестів (теоретична та практична частина): PLAB 1 та PLAB 2. Медичні тести (біохімія, біофізика, фізіологія, анатомія тощо) та клінічних дисциплін. Практична частина іспитів — PLAB 2 — може бути складена лише у Великій Британії.

У Британії спеціальна підготовка ділиться на дві частини — загально-професійну та базову спеціальну. Під час проходження навчання лікарі проходять навчання в системі NHS. На місці лікарі-претенденти мають продемонструвати свої навички зі збору анамнезу, фізикального обстеження хворих, призначення відповідних діагностичних процедур та лікування. Треба також довести вміння інтерпретувати результати лабораторних та інструментальних досліджень. Після успішного складання всіх тестів (процедура платна, за рахунок претендента) лікар з України отримує ліцензію на медичну практику за спеціалізацією «GENERAL Practitioner» («лікар загальної практики») та фахову реєстрацію.

В цілому, у Британії існує чотири різних види фахової реєстрації:

- *умовна* — надається лікарям, які отримали освіту у Великобританії та пропрацювали один рік після закінчення університету перед отриманням повної реєстрації;

- *обмежена* — надає право іноземним лікарям працювати в системі NHS та на навчальних постах (*PRHO, SHO, GP registrar (England only), specialist registrar*) (12–18 місяців);

- *повна* — надає право працювати на будь-якій посаді NHS без нагляду, як в державному, так і приватному секторі. При отриманні повної реєстрації лікарі стають SHO (*Senior House Officer* — старший медичинський пост з повною реєстрацією, що проходить спеціалізовану підготовку). Це звання, надається зазвичай, на два-три

роки, та є одним із ступенів загальної професійної підготовки. І в цей час здійснюється підготовка до вступних екзаменів у різні королівські коледжі, згідно спеціалізації. Це звичайна умова для просування на більш високу ступінь, яка називається *specialist registrar (SpR) grade*. Програми підготовки для здобуття ступенів розрізняються в залежності від спеціальності. Ця підготовка триває від 4 до 6 років. Під час спеціалізованої підготовки, всі лікарі запрошуються на наукові програми для розуміння методології, наукового дослідження. Деякі отримують дипломи, або ступені, та це не є обов'язковою умовою більш високої посади. Відповідний коледж вирішує, чи зараховувати час, витрачений на дослідження, на користь спеціалізованої підготовки;

- *спеціальна* — здійснюється в спеціальному реєстрі Медичної Ради (GMC) за рекомендацією відповідного комітету з питань спеціалізованого навчання на базі кваліфікації, отриманої за кордоном. Як правило, такий вид реєстрації отримують консультанти — лікарі, що займають найвищу посаду в градації лікарень, несуть повну відповідальність за своїх пацієнтів, а також підготовку та навчальну опіку над лікарями нижчої посади.

Крім того, лікар у британській системі NHS повинен після завершення базової та спеціальної підготовки проходити постійну профпідготовку (CPD) — процес постійного підвищення кваліфікації для підтримки професійних знань у відповідності до останніх досягнень науки [4].

Таким чином, процедура отримання місця роботи у медичній сфері Британії є доволі непростюю. Проте, для лікарів-українців, які цілеспрямували свої зусилля емігрувати з метою працевлаштування саме у Британію, існує інший шлях досягнення цього — тимчасове працевлаштування у країнах Африки у зв'язку із тим, що багато країн Африки є колишніми колоніями Британії.

Крім того, країни Африки привабливі для українських лікарів-трудомих емігрантів ще й тим, що, як правило, всі іноземні лікарі, які працюють та/або навчаються за тими чи іншими державними програмам, мають певні гарантії урядів цих держав. Вимоги щодо знання англійської мови та професійних знань і вмій також досить серйозні, як і у Британії, але шансів на отримання достойної роботи та оплати все одно більше. Африканська країна, що запросила фахівця, зобов'язана забезпечити його окремим безкоштовним житлом (частіше це окрема вілла), службовим легковим автомобілем та мобільним телефоном. Новоприбулому фахівцю платять «підйомні», його стартова зарплата становитиме в середньому 2,5 тис. дол. США.

Контракт підписується на декілька років. Після його закінчення лікарю, який не є громадянином даної країни, повертають усі податки, які він сплатив за цей період. Члени родини іноземного фахівця також мають суттєві пільги в навчанні та працевлаштуванні. Наявність у лікаря рекомендаційних листів від керівництва ЛПЗ країн «третього світу» робить його дуже конкурентоспроможним на медичних ринках праці західних країн, його резюме буде розглянуто одним із перших. Таким чином, в Африці грошей на становлення як фахівцю іноземному лікареві витрачати практично не доводиться. Ці країни часто навіть за державний рахунок організують курси з підвищення кваліфікації в США чи Європі.

Попри цілком привабливі перспективи, працевлаштування лікарів у країнах Африки може супроводжуватися певними труднощами, пов'язаними із бюрократичною процедурою, що передбачає оформлення ряду документів, необхідних для отримання робочого місця. Так, українському лікареві, який вирішив працевлаштуватися у африканських країнах, необхідно мати такий комплект документів:

— міжнародну професійну ідентифікаційну карту, в котрій має бути підтверджено, що її подавець є медичним працівником, вказано номер його файлу (особової справи) в рамках імміграційної системи. Наявність у людини даного документа свідчить про головне: вона дійсно є медичним працівником, має відповідний рівень професійних знань та вмінь, добре володіє іноземною мовою та вже пройшла серйозну імміграційну перевірку, а з її файлом можна ознайомитись за запитом по ідентифікаційному змісту даного документа. Таким чином, медичний працівник стає суб'єктом міжнародного медичного ринку праці, науки та освіти;

— спеціальну медичну трудову візу, що має бути оформлена ще в Україні, або лікареві мають бути надані офіційні письмові гарантії того, що даний документ він отримає відразу по прибутті до відповідної країни. Трудова віза має вигляд окремого документа, а не просто її ставлять у закордонний паспорт. У трудовій візі має бути чітко вказано термін та умови її дії, галузь, рід занять та спеціальність людини, дані якої вписані в документ;

— свідоцтво про реєстрацію в місцевій медичній раді (на кшталт УМР), що гарантуватиме фахівцю офіційний медичний статус, його правову захищеність та незалежність від конкретного роботодавця. Після завершення контракту з останнім лікар може працевлаштуватись в іншому ЛПЗ даної країни, без проблем повернутись додому чи почати оформлення виїзду на роботу за фахом до іншої країни [5].

Сьогодні менш традиційним, але доволі перспективним, з огляду на обставини, які будуть викладені далі, напрямком трудової міграції лікарів є Ізраїль. Ця країна пропонує не лише достойні умови праці для іноземних медичних фахівців, але й може стати відправною точкою для подальшого працевлаштування в США чи в країнах ЄС. Більше того, Ізраїль на офіційному рівні заявляє про зацікавленість в українських спеціалістах, особливо у в галузях сільського господарства, будівництва і сімейної медицини, та пропонує Україні підписати двосторонню угоду про обмін робітниками для впорядкування трудової міграції. Така Угода є саме на часі, оскільки від моменту скасування візового режиму між Ізраїлем й Україною у 2011 році, ізраїльська міграційна служба нарахувала 5 тисяч нелегальних трудових мігрантів з України. За даними Ізраїльської Міграційної служби, в Ізраїлі проживають майже півмільйона осіб, які є вихідцями з України. В Україні ж проживає 45 тисяч громадян Ізраїлю [1]. Тобто, одним із найвагоміших факторів, що впливають на вибір українським лікарем країни-реципієнта при прийнятті рішення про трудову міграцію за кордон на користь Ізраїлю є сприятлива політико-соціальна атмосфера, створена цією державою саме для українських спеціалістів у сфері медицини.

Особливо сприятливими є умови працевлаштування для лікарів-репатріантів. Такий лікар в Ізраїлі, за умови, що стаж його роботи у сфері клінічної медицини становить не менше 14 років, має право не складати іспити та отримує звання лікаря загального профілю. Кваліфікаційний екзамєн (на отримання ступеня) також не складають спеціалісти зі світовим ім'ям. Майже щорічно ця країна запрошує до себе на безкоштовне стажування певну кількість молодих спеціалістів, у тому числі й випускників медичних вузів та лікарів-інтернів. Роботу в Ізраїлі їм зараховують як «місцевий» стаж, що дуже сприяє їхньому подальшому працевлаштуванню в цій державі. Часто всі витрати таким спеціалістам компенсують клініки, які їх запросили. Стажерам виплачують певну стипендію. Важливо також те, що в Ізраїлі допускається складання відповідних іспитів не лише на івриті чи англійською, але й російською мовою, що для лікарів-вихідців із України, яка досі де-факто залишається двомовною державою внаслідок зрозумілих історико-політичних причин, є потужним фактором впливу на вибір пункту призначення трудової міграції.

Таким чином, можемо сформулювати такі висновки:

1) причини, що обумовлюють трудову міграцію лікарів з України за кордон, умовно можна розподілити на дві групи: *інтернальні* (перманентна економічна криза, в умовах якої існує

українська держава, внаслідок чого вітчизняний ринок праці не може запропонувати гідної плати за роботу лікарів) та *екстернальні* (незадоволена гостра потреба у фахівцях у галузі медицини на ринках праці багатьох європейських країн, яка виникла внаслідок процесів глобалізації та міжєвропейської інтеграції);

2) із незначними відмінностями, умови працевлаштування лікарів у більшості європейських країн можна представити наступним переліком: обов'язкове знання мови країни, у якій лікар-мігрант планує працювати; необхідність складання кваліфікаційних іспитів на підтвердження фахового рівня за моно- або дуалістичною системою; градуйована система кар'єрного росту;

3) найбільш вигідні та привабливі соціально-економічні умови працевлаштування лікарям-мігрантам на сучасному етапі розвитку світового ринку праці у сфері медичних послуг пропонують більшість країн Африки, що й обумовлює значні потоки трудових мігрантів-лікарів із України саме на «чорний» континент;

4) особливе місце серед країн-реципієнтів лікарів-трудова мігрантів із України займає Ізраїль, який, крім значимих економічних вигод, приваблює українських медиків потужною політикою репатріації, а також гнучкою мовною політикою при складанні кваліфікаційного іспиту.

#### Список використаних джерел

1. Ізраїль пропонує Україні підписати угоду про трудову міграцію // Міграція. 30.08.2013. URL : <http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-israel-offers-ukraine-signed-an-agreement-on-labor-migration/>.
2. Камінська Т. М. Тенденції та наслідки міграції медичних працівників на європейському просторі // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2012. № 2 (9). С. 41–51.
3. Малиновська О. Трудова міграція населення України: чого чекати в найближчому майбутньому? (Частина 1) // Міграція. 29.04.2015. URL : <http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-labour-migration-ukraine-what-to-expect-in-the-near-future-part-1>.
4. Робота для лікарів у Британії. Лікарська практика / Українська медична рада. URL : <http://www.medicalcouncilukraine.org/index.php/uk/robo-ta-za-kordonom/2-uncategorised/68-robo-ta-dlya-likariv-u-britaniji>.
5. Сіроштан О. Лікар їде за кордон ... // Therapia: український медичний вісник. 2008. № 2 (23). URL : <http://therapia.ua/therapia/2008/02/likar-de-za-kordon>
6. У Києві не вистачає лікарів: молоді медики їдуть за кордон. URL : <http://kyiv.ridna.ua/2014/12/u-kyjevi-ne-vystachaje-likariv-molodi-medyky-jidut-za-kordon>.

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРАЦІВНИК»**

***КРАСЮК Тетяна Василівна,***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, Україна)*

Реалізація європейського вектора розвитку України передбачає демократичні перетворення у всіх галузях життя, зокрема й у сфері вищої освіти [1, с. 68]. Залежно від змісту сучасної освіти реформаційних змін зазнає й національне право, шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів. Тільки за декілька останніх років прийнято нові Закони «Про вищу освіту» та «Про наукову та науково-технічну діяльність», затверджено Національну стратегію розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки, розробка якої була зумовлена потребою кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти, інтеграцію її в європейський і світовий освітній простір.

Одними з головних учасників освітнього процесу у вищих навчальних закладах є науково-педагогічні працівники. Освітній процес — це інтелектуальна творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у вищому навчальному закладі (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямований на передачу, засвоєння, примноження і використання знань і умінь та інших компетентностей осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості. У сучасних умовах науково-педагогічний працівник є носієм не тільки наукової інформації, а й організатором пізнавальної діяльності студентів, їх самостійної роботи та наукової творчості.

Чинне законодавство України, яке регулює освітню сферу послуговується різними визначеннями поняття «науково-педагогічний працівник». Серед науковців також немає єдності в тлумаченні цього терміна. У теоретичних дослідженнях Т. Г. Гриці, Н. М. Демченка, К. О. Попової, Н. М. Хуторян відбиваються різні підходи до розуміння поняття «науково-педагогічний працівник» та спроби його якнайточнішого визначення, однак сучасна юридична наука й дотепер не виробила єдиних критеріїв щодо формулювання цієї ключової дефініції.

У Законі України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556–VII міститься визначення поняття «науково-педагогічний працівник» [2]. Так, у ст. 53 цього Закону зазначено, що це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність. До основних посад науково-педагогічних працівників, за ст. 55 зазначеного Закону, відносяться: ректор, проректор, директор інституту, його заступники, декан (начальник) факультету, завідувач кафедри, професор, доцент, асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, завідувач аспірантури та ін. Повний перелік посад встановлено постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 [3]. Таким чином, як випливає з офіційного визначення, трудова діяльність цієї категорії працівників має складатися з чотирьох її видів: навчальної (освітньої), методичної, наукової (науково-технічної або мистецької) та організаційної.

Після прийняття нового Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848–VII законодавцем встановлено інше визначення поняття «науково-педагогічний працівник». У ст. 1 цього Закону вказано, що науково-педагогічний працівник — вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [4]. На нашу думку, не зовсім можна погодитися з таким визначенням. По-перше, при формулюванні розглядуваного поняття для позначення суб'єкта вживається таке слово, як «вчений», що звужує саме поняття, виключаючи з нього велику групу високопрофесійних практичних працівників. Вбачається, що більш прийнятним завдяки своїй універсальності є слово «особа». На підтвердження нашої думки є п. 9 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», де зазначено, що посади науково-педагогічних працівників можуть займати не тільки особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також і особи, які мають ступінь магістра. По-друге, законодавець вказує, що науково-педагогічний працівник виконує лише педагогічну та наукову роботу, або науково-педагогічну, що за своїм змістом означає одне й те саме, тобто ці словосполучення є абсолютними синонімами. По-третє, при цьому залишаються поза увагою інші важливі види діяльності, які входять до трудової функції

цих працівників, такі як методична, організаційна, науково-технічна та мистецька. Отже, визначення потребує уточнення і розгляду його в аспекті змін, що відбулися зі змістом поняття ВНЗ. Можна погодитися з тим, що словосполучення «вищі навчальні заклади» замінено на слова «університет», «академія», «інститут», тому що відповідно до ст. 28 Закону України «Про вищу освіту» до типів вищих навчальних закладів відносять також коледж, який є структурним підрозділом університету, академії, інституту та провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям ступенів молодшого бакалавра та/або бакалавра. Із вищезгаданого визначення поняття «науково-педагогічний працівник» випливає, що, займаючись своєю діяльністю, такий працівник може не мати наукового ступеня або вченого звання, тобто не бути вченим. До посад, які можуть обіймати такі працівники насамперед відносяться посади старшого викладача, викладача, асистента, викладача-стажиста.

Слід зауважити, що в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» згадується такий вид діяльності, як педагогічна, про яку в Законі України «Про вищу освіту» не йдеться. Відповідно до Закону України «Про освіту» уточнюється, що педагогічну діяльність у вищих навчальних закладах здійснюють науково-педагогічні працівники [5]. Під педагогічною діяльністю, як правило, розуміють діяльність працівників вищих навчальних закладів, яка спрямована на навчання та виховання осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах. Педагогічна праця ґрунтується на принципах педагогіки і дидактики, а тому заміна слова «навчальна» на «педагогічну» є, на нашу думку, найбільш прийнятним, тому що словосполучення «педагогічна діяльність» більш точно відображає зміст викладацької праці, яка пов'язана як із викладанням, так і з вихованням студентів та слухачів.

Важливим для максимального точного визначення поняття «науково-педагогічний працівник» є такий нюанс: ні в Законі України «Про вищу освіту», ні в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» не йдеться про те, що ці особи можуть виконувати свою роботу і за сумісництвом. Згідно зі ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Певним категоріям працівників, таким як судді, прокурори, народні депутати, посадові працівники митної служби, керівники державних підприємств, їх заступники та інші, законом



заборонено працювати за сумісництвом, за винятком наукової чи викладацької діяльності. На практиці вони можуть реалізовувати це право, працюючи за сумісництвом і займаючи посади науково-педагогічних працівників. До науково-педагогічної діяльності можуть залучатися також і фахівці з підприємств і організацій, що мають практичний досвід у певній галузі та відповідну спеціальну освіту. Обов'язковою умовою роботи за сумісництвом цієї категорії працівників є виконання ними обов'язків науково-педагогічних працівників у вільний від основної роботи час. Наприклад, якщо науковий працівник, який працює у науковій або науково-дослідній установі і займається окрім своєї основної роботи ще й науково-педагогічною діяльністю у вищому навчальному закладі, то його теж можна віднести до категорії науково-педагогічних працівників. Отже, науково-педагогічні працівники — це особи, які можуть займатися педагогічною діяльністю у ВНЗ і на умовах сумісництва.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що з метою уніфікації та вдосконалення термінологічного апарату слід внести зміни до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» та ст. 1 ч. 1 п. 25 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і викласти у такій редакції: «Науково-педагогічні працівники — це особи, які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня та за основним місцем роботи або на умовах сумісництва в університеті, академії, інституті провадять педагогічну діяльність у поєднанні з методичною, науковою (науково-технічною або мистецькою) і організаційною діяльністю.

#### **Список використаних джерел:**

1. *Губерська Н. Л.* Адміністративні процедури у сфері вищої освіти: теоретико-правове дослідження. Х. : Панов, 2015. 508 с.
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
3. Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 // Офіційний вісник України. 2000. № 24. Ст. 1015.
4. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2016 р. № 848–VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 3. Ст. 25.
5. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. № 1060–XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 34. Ст. 491.
6. Про роботу за суміщенням та сумісництвом : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 21.06.2010 р. № 514/13/155/-10 // Бізнес («Бухгалтерія»). 2010. № 47. С. 34.



# ОБЧИСЛЕННЯ СТАЖУ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

**КУЧМА Ольга Леонідівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)*

Для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за весь період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 р. або в разі, якщо період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р., становить менш як 60 календарних місяців, для обчислення пенсії також враховується заробітна плата за основним місцем роботи за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника підряд до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв [1].

Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначено: науково-педагогічний працівник — вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтвержену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [1].

Разом з тим, Законом України «Про вищу освіту» визначено: науково-педагогічні працівники — це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [2].

Статтею 30 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» передбачено, що до стажу наукової роботи зараховується час роботи на посадах науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, визначених у Законі України «Про вищу освіту».

Дані положення можна тлумачити двояко. З однієї сторони, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначає стаж наукової роботи з посиланням на Закон України «Про вищу

освіту» тільки в частині посад, а не визначення осіб, які належать до науково-педагогічних працівників, і враховуючи те, що Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» містить власне визначення науково-педагогічного працівника, відсутні підстави використовувати визначення іншого нормативно-правового акту такої ж юридичної сили.

З іншої сторони, відповідно до ч. 3 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» наукові та науково-педагогічні працівники вищого навчального закладу мають право на пенсійне забезпечення відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», що можна тлумачити, як те, що хто належить до наукових та науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу визначено Законом України «Про вищу освіту» (тобто, тільки ті, хто за основним місцем роботи займається науковою та науково-педагогічною діяльністю мають право на пенсійне забезпечення відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

26.11.2015 р. прийнятий Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», у преамбулі якого зазначено, що цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади.

Закон України «Про вищу освіту» прийнятий 01.07.2014 р., у преамбулі якого зазначено, що цей Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

Таким чином, приходимо до висновку, що законом, який визначає умови належності особи до наукового чи науково-педагогічного працівника саме вищого навчального закладу є Закон України «Про вищу освіту».

Відповідно, стаж науково-педагогічної роботи обчислюється тільки за основним місцем роботи і, відповідно, заробітна плата для призначення пенсії наукового працівника обчислюється тільки за основним місцем роботи.

Науково-педагогічна діяльність — педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю [1]. Законодавець не розмежовує науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи та за сумісництвом.

Характер виконуваної науково-педагогічної роботи за основним місцем роботи і за сумісництвом тотожний. Але якщо працівник за основним місцем роботи працює на науково-педагогічній посаді, що буде враховано до спеціального стажу для призначення пенсії науково-педагогічного працівника, то враховувати заробітну плату тільки за частину науково-педагогічної роботи в певному періоді (тільки за основним місцем роботи) не логічно.

Якщо науково-педагогічний працівник виконуватиме збільшений обсяг робіт з отриманням більшої винагороди за одним трудовим договором (суміщення), то розмір всієї винагороди буде врахований в обчислення пенсії, а якщо той самий обсяг робіт буде виконано науково-педагогічним працівником за двома трудовими договорами (сумісництво), то винагорода буде врахована тільки за одним договором.

Єдиний внесок нараховується на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами. Єдиний внесок встановлюється у розмірі 22 відсотки до бази нарахування єдиного внеску [3].

Для визначення складових бази нарахування єдиного внеску не важливо, чи за основним місцем роботи працює особа чи за сумісництвом. Тому у науково-педагогічного працівника, який здійснює викладацьку діяльність у декількох вищих навчальних закладах здійснюють нарахування єдиного внеску на усі заробітні плати.

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо внести наступну зміну до чинного законодавства.

У Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність» перше речення ч. 3 ст. 37 доповнити наступним словосполученням «з врахуванням всіх доходів, отриманих за роботу на наукових (науково-педагогічних) посадах за період, коли за основним місцем роботи особа працювала на науковій (науково-педагогічній) посаді.»; в другому реченні ч. 3 ст. 37 словосполучення «за основним місцем роботи» виключити.

### Список використаних джерел

1. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.



## ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

**ЛУЦЕНКО Олена Євгенівна,**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, Україна)*

Невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні, є наближення державної служби до європейських принципів, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів «належного врядування», які закріплені рішеннями Ради Європи. У затвердженій Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року [1], визначено, що сучасний стан розвитку державної служби вимагає нормативно-правового удосконалення та актуалізації положень законодавства щодо: запобігання проявам корупції серед державних службовців; чіткого і прозорого механізму відповідальності державних службовців за порушення вимог законодавства, невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків та ін.

Для реалізації намічених напрямів реформування державної служби України першочерговим завданням було поставлено розробку

та прийняття нового Закону України «Про державну службу» (набрав чинності з 01.05.2016 р.) [2]. Цей Закон містить низку новел у порівнянні із Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723–ХІІ [3], зокрема, щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Новий Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. [2] містить окремих розділ (розд. VIII) присвячений питанням дисциплінарної та матеріальної відповідальності державних службовців, але цей розділ не позбавлений недоліків, одним із яких є недосконалий підхід до визначення підстави притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності.

У ч. 1 ст. 64 Закон [2] встановлює три юридичних підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності:

1) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією,

2) порушення правил етичної поведінки та

3) інше порушення службової дисципліни.

Проте такий підхід не узгоджується із ч. 1 ст. 65 цього Закону, де надається дефініція поняття дисциплінарного проступку — протиправна винна дія або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Порівнявши зміст норми ч. 1 ст. 64 та ч. 1 ст. 65 Закону, можна констатувати, що ними встановлено два різних підходи до визначення підстави притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності.

Адже згідно із ч. 1 ст. 64, окрім невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків (тобто дисциплінарного проступку) підставою до притягнення до дисциплінарної відповідальності є ще

а) порушення правил етичної поведінки та

б) інше порушення службової дисципліни.

Порушення правил етичної поведінки відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 65 Закону є одним із видів дисциплінарного проступку, тому відокремлення цього порушення від дисциплінарного проступку суперечить змісту поняття дисциплінарного проступку та його видам, що встановлені у ст. 65 цього Закону.

Категорія «інше порушення службової дисципліни» означає дисциплінарний проступок, який передбачений іншими нормативно-

правовими актами у сфері державної служби чи посадовою інструкцією. Такий висновок можна зробити виходячи із приписів нормативних актів, що регламентують питання службової дисципліни, адже в таких актах як синонім категорії «дисциплінарний проступок» використовується саме поняття «порушення службової дисципліни», приміром, Дисциплінарний статут служби цивільного захисту [4] передбачає, що порушенням службової дисципліни є протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння або бездіяльність особи рядового чи начальницького складу, спрямоване на недодержання вимог Присяги, зокрема на невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення прав, порушення обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в органах і підрозділах цивільного захисту, чи вчинення інших дій, що ганьблять або дискредитують особу як представника служби цивільного захисту (п. 8). Звідси вбачається, що законодавець виходить з того, що «дисциплінарний проступок службовця» та «порушення службової дисципліни» є синонімами.

Як слушно стверджує Т. В. Губаєва, у нормативно-правових актах зазвичай не рекомендується використовувати синоніми, оскільки вони не сприяють вираженню законодавчої волі, а лише порушують термінологічну єдність правових норм, позбавляють їх необхідної чіткості і призводять до суперечностей та неузгодженості в юридичній діяльності. Разом з цим, при синонімії окремі елементи смислової структури слова частково або повністю збігаються, звідси — повна або часткова взаємозамінність слів-синонімів. Синоніми зручні не тільки тим, що дозволяють уточнити і пояснити думку законодавця, але й у багатьох випадках саме синонімічні відповідності можуть забезпечити належне співвідношення між абстрактним і конкретизованим викладом, що принципово важливо для всіх нормативно-правових текстів [5, с. 60].

Отже, видається за доцільне виключити ч. 1 ст. 64 із Закону, оскільки фактичною підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця є вчинення певного дисциплінарного проступку, вичерпний перелік яких визначено у ст. 65 Закону.

Окрім цього, у ч. 1 ст. 65 Закону [2] встановлено, що за вчинення дисциплінарного проступку до службовця *може бути* застосоване дисциплінарне стягнення. Вважаємо, що якщо у дія держслужбовця буде встановлено конкретний склад дисциплінарного проступку, то відповідальність повинна наставати безумовно, оскільки Закон [2] встановив особисту відповідальність керівника держслужби

— у разі не притягнення службовця до відповідальності за певне діяння, відповідальність за це діяння буде покладена на керівника (ч. 4 ст. 63 Закону [2]). Тому у дефініції поняття дисциплінарного проступку слід визначити, що дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього має бути застосоване дисциплінарне стягнення.

На підставі вищенаведеного, можна зробити висновок, що наявність правових дефініцій створює сприятливі умови для однакового розуміння та застосування нормативно-правового акту. Одні й ті ж правові категорії повинні мати єдину правову сутність, відповідати одному правовому поняттю не лише в рамках одного нормативного акту, а й в цілому. Точність юридичних формулювань, їх адекватне відображення у тексті нормативно-правових актів значною мірою визначають ефективність останнього, сприяють правильному та однаковому застосуванню правової термінології, тим самим сприяє захисту прав і законних інтересів громадян. Використання у текстах нормативних актів законодавчих дефініцій є одним із способів забезпечення правової визначеності та зрозумілості правових норм, а також ефективного втілення у тексті нормативного акту наміру законодавця. Законодавчі дефініції допомагають віднайти та зіставити «букву» та «дух» закону. Проте формулювання понятійного апарату повинно відповідати певним принципам, зокрема, принципу цілісної системи юридичних понять, тобто визначені законодавцем дефініції понять повинні бути єдині як для галузі трудового права, так і для інших галузей права.

#### Список використаних джерел

1. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р // Офіційний вісник України. 2015. № 24. Ст. 680.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. Ст. 490.
4. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 05.03.2009 р. № 1068-VI // Відомості Верховної Ради України. 2009. № 29. Ст. 398.



5. Губаева Т. В. Язык и право. Искусство владения словом в профессиональной юридической деятельности. М.: Норма, 2004. 160 с.



## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕЦЕПЦИИ В СРАВНИТЕЛЬНОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

***ЛУШНИКОВ Андрей Михайлович,***

*доктор юридических наук, доктор исторических наук,  
профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права  
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова  
(г. Ярославль, Российская Федерация)*

Сравнительное правоведение дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема в разных странах. Это позволяет учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует учитывать и не допускать в своей юридической практике. Изучение зарубежного опыта, как справедливо отмечал И. Я. Киселев, это своего рода суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен; оно позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества [1, с. 11].

Заимствования в правовой системе происходят в форме рецепции. Но элементы правового заимствования должны быть адаптированы к условиям соответствующего государства. Правовая рецепция может приобретать различные формы и варьироваться в зависимости от глубины (степени) заимствования элементов национальных правовых систем других стран или международной правовой системы. Заимствоваться могут юридическая техника, отдельные нормы права, правовые институты, юридическая практика, юридическая техника, а также правовые идеи. Эти заимствования могут носить глубокий характер и приводить к принципиальному изменению правовой культуры конкретного государства. Так, например, рецепция в постсоветский период правовой идеи (ценности) — гарантий прав человека и гражданина, универсализация прав человека, воплотилась в положениях Конституции РФ, которая провозгласила высшей ценностью человека, его права и свободы. Эта

правовая идея составила основу и кодификации российского трудового законодательства, разработки системы нормативных актов о пенсионном обеспечении, об обязательном медицинском страховании, о негосударственных пенсионных фондах и др. Однако результативность правовой рецепции в значительной части зависела и зависит от уровня социально-экономического, политического развития государства, правового менталитета и др. В настоящее время особая роль в реализации этой правовой идеи в нашем социально-трудовом законодательстве отводится Европейскому Суду по правам человека

Правовая рецепция — это процесс заимствования национальной правовой системой правовых ценностей, норм, институтов, процедур, иных иностранных и международных элементов правовых систем с учетом уровня развития государства, его исторических традиций, правового менталитета, правовой культуры. Стратегической задачей рецепции зарубежного опыта является отбор положительных моделей правового регулирования трудовых отношений или их отдельных элементов. В нашу задачу входит формулировка стратегических и тактических положений относительно проблем такого заимствования [2].

1. Помимо общих методологических проблем компаративистики, для трудового права в части заимствования характерна и отраслевая специфика.

Трудовое право является наиболее, если можно так выразиться, «национальным», жестко встроенным в систему общественных отношений, касающимся в той или иной степени практически всего трудоспособного населения.

Общая и политическая культура, менталитет, исторические традиции и особенности религиозных воззрений оказывают на его развитие и формирование гораздо большее влияние, чем на другие отрасли права, как например, уголовное или финансовое. По степени «национальности» с трудовым правом может соперничать, вероятно, только семейное право. Все это прямо влияет на процессы заимствования, создает для него своеобразные социальные пределы. В этой связи можно говорить не только о заимствовании, но и об адаптации, приспособлении его к реалиям конкретной страны.

Трудовое право непосредственно зависит от уровня развития и типа экономики, причем эта зависимость не только сугубо материальная.

Естественно, это касается размера заработной платы, в том числе минимального размера оплаты труда, оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, гарантийных и

компенсационных выплат и др. Однако экономические реалии определяют и продолжительность рабочего времени (не всегда в пользу уменьшения), времени отдыха (обычно в сторону увеличения, но с вариациями), содержание трудового договора (традиционно в сторону расширения усмотрения сторон) и др.

Примечательно, что существенные изменения в развитие трудового права обычно инициируются именно экономическими изменениями (отказ от социалистического типа ведения хозяйства, формирование постиндустриальной экономики и др.). Напомним, что само трудовое право стало продуктом развития капиталистической экономики на определенном ее этапе. В этой связи для стран, переходящих к новым типам ведения хозяйства, становится актуальным заимствование соответствующим им типов трудовых отношений. Например, современное рыночное хозяйство невозможно без развития и правовой регламентации гибких (нетипичных) трудовых отношений и соответствующего заимствования правовых конструкций у более экономически развитых стран [3].

Различия между трудовым правом государств с романо-германской и англо-саксонской правовыми системами настолько велико, что проблема заимствования в этой части имеет скорее теоретический характер, за исключением незначительных сегментов.

При этом в рамках романо-германской правовой системы сформировалось весьма специфическое скандинавское (северное) трудовое право, а английское и американское трудовое право идут достаточно обособленными путями. При этом отсутствие формального деления на отрасли в англо-саксонской правовой системе делает ситуацию почти тупиковой. Для представителей трудового права государств с романо-германской правовой системой трудно понять американскую доктрину «найма по желанию», позволяющую увольнять работника в любое время без всякого основания, без выходного пособия и даже без объяснения причины. Трудно понять и статус «джентльменских соглашений» коллективных договоров в Великобритании, которые, однако, как правило, неукоснительно исполняются. Существовавшее до 2008 г. австралийское индивидуальное «соглашение на рабочих местах», не являющееся трудовым договором, но заключаемое между работником и работодателем, вообще не вписывается в общепринятую систему нормативных и правоприменительных актов о труде. Своеобразной «загадкой» остается и то, как в Дании при минимуме законодательных актов о труде, в том числе определяющих минимальные стандарты труда, эти самые стандарты определяются на таком уровне, о котором

только мечтают работники в государствах с существенно более развитым трудовым законодательством.

Более того, именно между учеными, представляющими государства с романо-германской и англо-саксонской правовыми системами сложились разночтения по поводу социального назначения и сущности трудового права. Характерно, что некоторые представители Канады и США высказывают мнение о коренной трансформации трудового права, об утрате им социальной (защитной) функции и даже грядущем исчезновении трудового права [4; 5; 6]. В такой ситуации заимствовать что-либо сложно.

Отнесение трудовых прав к числу прав второго поколения, позитивных по своей природе, ставит их закрепление в значительной степени в зависимость от воли законодателя, сверяющего свои решения с позицией социальных партнеров (профсоюзов и объединений работодателей).

Этим они отличаются от естественных по своей природе политических, гражданских и отчасти экономических прав. Воля законодателя в сфере правового регулирования трудовых отношений определяется «соотношением сил» социальных партнеров (прежде всего профсоюзов, с одной стороны и работодателей, их объединений, с другой). Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 35.1) (далее — ТК РФ) органы социального партнерства участвуют в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Нормативно-правовые акты в сфере труда принимаются на основе согласования интересов социальных партнеров и государства.

Все вышеперечисленное делает необходимым распределение акцентов между нормативным и социологическим (функциональным) сравнением. Первое означает юридический догматический анализ, сопоставление сходных правовых норм и нормативно-правовых актов. К сожалению, в отношении трудового права он не создает даже частичной картины правовой действительности. Функциональное (социологическое) сравнение охватывает более широкий, чем нормативное сравнение, круг вопросов. Этот способ предполагает выявление социальной проблемы, сравнение вариантов решения этой проблемы в законодательстве различных стран, анализ практики применения правовых средств в процессе решения этой проблемы с учетом исходных социальных и экономических условий, эффективность этих правовых средств. Нормативное и функциональное сравнение должно применяться в единстве, обеспечивая таким инструментарием результативность сравнительно-правовых исследований. Однако именно социологическое

(функциональное) сравнение позволяет сделать вывод о возможности заимствования норм зарубежного трудового права.

Необоснованное копирование той или иной правовой модели, которая эффективна в какой-либо стране, может не дать ожидаемого результата. Перенимая мировой опыт, следует учитывать, что право будет действовать эффективно тогда, когда созданы условия для адаптации этого опыта с учетом сложившихся в государстве правовых традиций, соотношения «сил социальных партнеров» в правовом механизме регулирования социально-трудовых отношений, самобытности правовой культуры и т.д.

Примеров правовой рецепции зарубежного юридического опыта современная российская практика так же знает немало. Так, во многих западных странах, в частности и во Франции, проводится политика по социальной адаптации граждан путем не только совершенствования системы трудоустройства, но и оказания помощи отдельным гражданам в их интеграции в трудовую деятельность на основе заключенных с ними контрактов социальной адаптации. Эта юридическая практика в настоящее время довольно успешно используется субъектами Российской Федерации.

Пределы заимствования зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, на наш взгляд, определяются:

а) отраслевыми принципами, императивными нормами национального трудового права, которые, должны соответствовать общепризнанным принципам и нормам международного права, международным ратифицированным договорам;

б) соотношением «сил» социальных партнеров, согласованием их интересов в реализации государственной политики в сфере занятости. Весьма показательной является законотворческая практика по разработке и принятию российского законодательства о заемном труде с учетом зарубежного и международного опыта.

В современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализацию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируется трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах-клиентах агентства[7, с.103-112]. Каким образом решилась названная проблема в российском трудовом законодательстве? Забегая вперед, отметим, что ее решение представляет собой весьма особый тактический маневр «непрямых

действий» на пути согласования интересов государства и социальных партнеров. Еще раз подчеркнем, что сущностной чертой трудоустройственной стратегии и тактики в законотворчестве является их социально-партнерский характер. Тому пример компромиссный Закон от 5 мая 2014 г. № 116–ФЗ [8]. Согласно этому закону, с одной стороны, с 1 января 2016 г. заемный труд запрещается, что отвечает требованиям профсоюзов, с другой, легализуется деятельность по предоставлению труда работников (персонала), на чем настаивали объединения работодателей. Отметим, что заемный труд признан на уровне МОТ, ЕС, регламентируется во всех экономически развитых странах, а императивно запрет на его применение существует только в ряде развивающихся стран, например, Намибии. В РФ вводится запрет заемного труда, при этом под заемным трудом понимается «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника». В тоже время ТК РФ вводит новый вид трудового договора — договор о предоставлении работников (персонала), который по своей сути является заемным трудом по европейской модели.

Как видим, заимствование зарубежного опыта в виде «европейской модели» заемного труда осуществлялось с учетом мнения социальных партнеров, согласования интересов профсоюзов и работодателей в применении заемного труда. Но при этом *de jure* заемный труд запрещен, а *de facto* он разрешен, однако под другим наименованием «договор о предоставлении персонала».

В заключение отметим, что стратегия заимствования зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений представляет собой во многом именно методологическую проблему, связанную с определением типа заимствования и его пределов. Разнородность зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений оставляет простор для законодателя и социальных партнеров в выборе оптимальной модели с учетом национальных особенностей с условием эффективной адаптации норм зарубежного законодательства к отечественным реалиям.

#### Список использованных источников

1. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М. : Проспект, 2005. 360 с.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М. : Юрлитинформ, 2011. 304 с.

3. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М. : Проспект, 2015. 272 с.
4. Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты. Вильнюс, 2011. 646 с.
5. The Idea of Labour Law. Oxford, 2011. 436 p.
6. Развитие законодательства о труде и социальном обеспечении. X., 2012. 670 с.
7. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : Бизнес школа, 2003. 160 с.
8. Российская газета. 2014. 7 мая.



## **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

***ЛУШНИКОВА Марина Владимировна,***

*доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (г. Ярославль, Российская Федерация)*

Начало XXI в. ознаменовалось существенными изменениями, сдвигами в общественной организации труда во всем мире, усилением индивидуально-договорных (частных) начал в правовом регулировании трудовых отношений, распространением нетипичной занятости. Обратной стороной медали стало снижение роли профессиональных союзов работников, профессиональной солидарности [1, с. 12].

Экономический кризис также негативно сказывается на коллективно-договорной практике. Так, изучение опыта ряда стран-членов Европейского Союза (ЕС) позволило исследователям сделать следующие выводы. Речь идет о Греции, Ирландии, Италии, Португалии, Румынии, Словении и Испании. Во-первых, ограниченное (а в некоторых случаях и вовсе отсутствующее) влияние субъектов социального партнерства на процесс принятия реформ, что подчеркивает односторонний характер принятия политических решений. Во-вторых, в большинстве странах-членах ЕС наблюдается

кризис проведения коллективных переговоров. Особенно это касается межотраслевого и отраслевого уровней. С этим связаны и негативные последствия в отношении коллективных договоров. Так, зафиксированы факты изменения ставок заработной платы в сторону уменьшения, хотя в некоторых случаях это происходит под влиянием национальных изменений минимальной заработной платы (например, в Словении). В-третьих, выявлены тенденции в проведении коллективных переговоров, которые различаются в государствах-членах ЕС в связи с характером проводимых реформ, степенью возможности участия профсоюзов и объединений работодателей в процессе принятия реформ, и уже существующей системой коллективных переговоров. В-четвертых, отмечается, что возрастают опасения работодателей по поводу способности локального управления (в том числе посредством коллективных договоров) справиться с увеличивающейся децентрализацией и изменениями. Наряду с этим, профсоюзы все чаще ограничиваются в возможности регулировать занятость и контролировать исполнение договоров и трудовых стандартов. В-пятых, на европейском и национальном уровнях управления необходимо пересмотреть роль коллективных переговоров с несколькими работодателями. Это может стать основой механизма минимизации нестабильности рынка и изменений в политики для достижения макроэкономической выгоды и социальной сплоченности [2].

Таким образом, индивидуализация трудовых отношений в современных условиях неизбежно отражается и на судьбе коллективных трудовых отношений. Общая тенденция сокращения членства в профсоюзах во многих странах, организационные трудности, с которыми сталкиваются союзы работодателей, дерегулирование условий занятости, по мнению ряда исследователей, предопределяют упадок коллективных трудовых отношений, которые рассматриваются как пережитки прошлого. Между тем, эксперты МОТ, опираясь на обобщения современной зарубежной практики трудовых отношений, находят много признаков того, что союзы работодателей и профсоюзы адаптируются к современным реалиям глобализации экономики и растущей конкуренции. Они изменяют свою структуру, методы, совершенствуют механизмы социального диалога. Кроме того, практически на всех континентах государства активнее, чем раньше, участвуют в решении социальных вопросов. Все это свидетельствует об общей тенденции развития правового механизма социального партнерства, его основной формы — коллективных договоров, их адаптации в современных условиях.



В постсоветский период в отечественной науке не появилось принципиальных, революционных «подвижек» в учении о коллективном договоре, очевидна преемственность. Но, тем не менее, определенные новации в учении о коллективном договоре очевидны как ответ на вызов времени. К таковым, на наш взгляд, относятся следующие:

1. В современных исследованиях определяется место коллективных договоров (соглашений) в системе правового механизма социального партнерства. Отметим, что современные исследователи проблем социального партнерства традиционно уделяют существенное внимание коллективным договорам, соглашениям[3, с.288-339; 4, 5]. На этом фоне выделяется позиция В.Ф. Цитульского, который отрицает юридическое значение социального партнерства и отдает абсолютный приоритет классовой борьбе. Свой скепсис он распространяет и на современную коллективно — договорную практику[6,с.808-830].

Перспективным направлением являются изыскания в части взаимодействия и согласования данной формы социального партнерства с иными формами: участие работников в управлении организацией, взаимные консультации (переговоры), участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. При этом особый интерес должны представлять сравнительно-правовые исследования опыта зарубежных стран и возможности его заимствования (рецепции).

2. В рамках преемственности получили дальнейшее развитие положения о правовой природе и юридической силе коллективных договоров как нормативных соглашений социальных партнеров, договоров нормативного характера. Полагаем, что коллективный договор следует квалифицировать с точки зрения его содержания и формы. Коллективный договор (соглашение) по своему *содержанию* (сущности) является нормативно-обязательственным соглашением социальных партнеров. Его юридическая сила следующими критериями:

а) приоритет и прямое действие условий (договорные нормы и обязательства) коллективного договора в отношении индивидуальных трудовых договоров и место коллективных договоров (соглашений) в системе нормативно-правовых актов о труде с учетом принципа *in favorem*;

б) всеобщность действия коллективного договора по кругу лиц;

в) принудительность (обязательность) коллективного договора,

которая должна обеспечиваться социально-партнерским контролем и «партитетными способами коллективной самозащиты».

Коллективный договор (соглашение) по своей *форме* является договорным актом. В этой связи он приобретает следующие формальные характеристики:

а) коллективный договор (соглашение) — это результат особой процедуры — коллективные переговоры, которые проводятся уполномоченными субъектами, руководствуясь принципами социального партнерства: полномочность представителей сторон, свобода коллективного договора и равноправное партнерство; б) в построении коллективного договора как соглашения социальных партнеров используются договорные конструкции: порядок вступления в силу со дня подписания или дня, установленного соглашением; письменная форма договора с уведомительной регистрацией; срочность коллективного договора (соглашения); институт присоединения к коллективным соглашениям; пролонгация и правопреемство в коллективных договорах; отлагательное условие коллективного соглашения. Однако закрепляются в трудовом законодательстве эти договорные конструкции с учетом нормативного содержания коллективных договоров (соглашений). Договорная форма не должна вступать в конфликт с правовой природой, содержанием коллективного договора (соглашения).

2. Заключение коллективных соглашений на отраслевом, профессиональном, региональном и международном уровнях означает также поиск ответов на вопросы о юридической силе этих видов коллективных договоров. Многоуровневый характер коллективных договоров (соглашений) поставил на повестку дня проблему иерархической соподчиненности или координации названных источников трудового права. Многоуровневый характер социального партнерства (коллективные договоры и коллективные соглашения) строится на принципах иерархии, запрета ухудшения правового положения работников и свободы выбора социальными партнерами уровня социального сотрудничества. Коллективные соглашения в отличие от коллективных договоров, во-первых, носят ярко выраженный организационный характер, во-вторых, включают правовые принципы наряду с договорными нормами, в-третьих, имеют исключительно профсоюзное представительство интересов работников. Коллективные соглашения по их правовой природе можно разделить на общие коллективные соглашения, пределы действия которых ограничиваются территориями (РФ, субъектов Федерации, муниципальных образований) и отраслевые (тарифные) соглашения.

Последние по своей юридической силе и содержанию занимают пограничное положение между общими коллективными соглашениями и коллективными договорами, сочетая признаки этих социально-партнерских правовых актов.

3. Распространение нетипичных трудовых договоров потребовало новых подходов к формированию коллективно-договорной практики и ее правовому опосредованию. Так, в Нидерландах стало общей практикой заключение коллективных соглашений в сфере предоставления персонала. Этими коллективными соглашениями (2004 и 2009 гг.), заключенными со стороны представителей работодателей Ассоциацией агентств по предоставлению персонала и Голландской ассоциацией посреднических и агентских компаний, со стороны работников отраслевыми профсоюзами (отдельного профсоюза для таких работников не существует), предусматриваются отклонения от предписаний законодательства в отношении целого ряда гарантий, которых были лишены работники, нанятые через агентство по предоставлению персонала. Вместе с тем, названная форма нетипичной занятости порождает конфликт интересов заемных работников и постоянных работников предприятия-пользователя. В коллективные соглашения в организациях-пользователях, отраслевые коллективные соглашения включаются нормы, ограничивающие количество работников, нанимаемых через агентство. Ими могут устанавливаться конкретные основания, в отсутствие которых предприятие не должно обращаться к услугам агентств по предоставлению персонала [7, с. 255-258]. Все это свидетельствует о необходимости исследования и апробации иных механизмов коллективно-договорного регулирования применительно к нетипичным формам занятости в рамках концепции «гибкочивности» трудовых отношений.

4. В условиях глобализации и международной интеграции особую значимость приобрели проблемы международно-правового измерения национального законодательства на соответствии международным стандартам коллективных трудовых прав, равно как и проблемы гармонизации и унификации национального коллективного трудового права на базе этих стандартов. В этой части нельзя не упомянуть о новых видах международных коллективных соглашений, заключаемых ТНК (транснациональными корпорациями) и международных коллективных соглашениях в ЕС. В этой связи характерной особенностью современной системы источников международного трудового права является формирование и развитие института международных коллективных соглашений [8, с. 84–122; 9].

Эти социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и выходят за рамки национальных границ, но объединены экономической, производственной интеграцией. В отличие от коллективных соглашений, заключаемых на местном и национальном уровнях, в которых обычно рассматриваются вопросы, связанные с условиями занятости, рамочные соглашения скорее направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов. К их числу относятся свобода объединения, равенство возможностей и обращения, охрана материнства и др. МОТ считает, что международные рамочные соглашения представляют собой новое средство обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях процесса глобализации [10, с. 96]. Это уже не коллективные переговоры в их традиционном понимании, а международные действия по обеспечения международно-правовых стандартов социально-трудовых прав.

Рассматривая вопрос о правовой природе и роли международных коллективных соглашений (социально-партнерских актов), нельзя оставить без внимания проблему иерархии системы источников международного трудового права и места названных соглашений в этой системе. Отметим, что еще одной особенностью источников международного трудового права служит особый порядок применения принципа иерархии источников, но не в «классическом» его понимании, а в отраслевом. Речь идет о реализации принципа иерархии источников международного трудового права в единстве с принципом запрета ухудшения положения работника, снижения уровня социально-трудовых гарантий его прав. Например, в Уставе МОТ этот принцип провозглашен в отношении применения международных стандартов трудовых прав и национального законодательства. Международные нормы МОТ оцениваются как минимальные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав. Эти нормы не могут быть использованы для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей. В тех странах, где действуют более высокие стандарты, ни в коем случае принятие какой-либо конвенции, рекомендации или ратификация какой-либо конвенции, как отмечается в Уставе МОТ (ст. 19 п. 8) «... не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией».

#### **Список использованных источников**

1. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : Бизнес-школа, 2003. 160 с.

2. *Koukiadaki A., Távora I., Lucio M. M.* Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis. ETUI, 2016.
3. *Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н.* Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. М. : Проспект, 2010. 432 с.
4. *Сафонов В. А.* Социальное партнерство. М. :Юрайт, 2015. 395 с.
5. *Чуча С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. 307 с.
6. *Цитулеский В. Ф.* Социально-партнерское регулирование трудовых отношений в России (история, теория, тенденции развития). М. : РПА МЮ, 2006. 864 с.
7. Трудовое право России и стран Евросоюза. М. : Инфра-М, 2012. 330 с.
8. *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М. : Юрлитинформ, 2011. 304 с.
9. *Шуралева С. В.* Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России. Пермь : Пермский гос. нац. иссл. ун-т, 2012. 195 с.
10. Объединение в организации в целях социальной справедливости. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МБТ. Женева, 2004.



## **ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУТІВ ЗАГАЛЬНОЇ ЧАСТИНИ ЗЕМЕЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

***МАК Лілія Богданівна,***

*аспірант Львівського національного університету  
імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Поряд із великою сукупністю різноманітних галузей права, земельне право посідає почесне місце у системі права України. Базовою одиницею земельного права є земельно-правова норма, яка одночасно поєднує ознаки декількох галузей права: земельного, цивільного, адміністративного та процесуальних галузей права. Норми земельного права характеризуються певною специфікою, що зумовлено віднесенням земельної ділянки до особливого та найбільш охоронюваного державою виду природних ресурсів.

Земельне право як самостійна галузь права формується шляхом об'єднання норм земельного права, які регулюють однорідні земельні відносини у інститути земельного права. Структурно земельне право як галузь права формують інститути Загальної та Особливої частини земельного права. Вважаємо за доцільне, зосередити увагу саме на дослідженні інститутів Загальної частини земельного права, оскільки вони виступають тим базисом у побудові інститутів Особливої частини земельного права.

У правовій доктрині дослідження інститутів Загальної частини земельного права є опосередкованим без детального дослідження їх видів та їх ролі у формуванні земельного права як цілісної галузі права. Зокрема, М. В. Шульга визначає, що в залежності від співпорядкованості одного інституту до іншого, доцільно виділяти загальні та спеціальні інститути земельного права [1].

У його розумінні інститути Загальної частини земельного права — це інститути земельного права, які містять відправні положення та основні принципи, дія яких поширюється на всі або більшість врегульованих земельним правом відносин та інститути, які мають вплив на формування змісту та складу інститутів Особливої частини земельного права [1]. При цьому науковець не вдається ні до класифікації інститутів Загальної частини земельного права, ні до виокремлення їх особливостей.

Вважаємо за доцільне погодитися із зазначеною позицією, бо саме інститути Загальної частини виступають тим фундаментом для побудови земельного права як галузі права. Проте, недоречно говорити про лише їх вплив на побудову галузі земельного права, оскільки інститути Особливої частини земельного також відіграють важливу роль у формуванні земельного права, оскільки вони розкривають особливості відчуження та використання конкретних цільових категорій земельних ділянок. Тому однозначно необхідно говорити про двосторонню взаємодію та вплив інститутів Загальної та Особливої частини земельного права.

В. І. Федорович здійснює аналіз інститутів Загальної та Особливої частини земельного права, звертаючи увагу, що основним критерієм їх поділу є спеціалізація земель. Загальні інститути земельного права об'єднують норми, які є загальними за своїм характером та виступають тим базисом для формування спеціальних інститутів земельного права. Спеціальні інститути земельного права формуються завдяки об'єднанню норм земельного права, які регламентують правовий режим використання та набуття речових права на земельні ділянки різних цільових категорій. При цьому, автор

наголошує на двосторонній взаємодії інститутів Загальної та Особливої частини земельного права [2]. Доцільно погодитися із зазначеною позицією та доповнити її тим, що кожен із загальних та спеціальних інститутів земельного права є самостійним, але у межах Загальної та Особливої частини земельного права вони є тісно взаємопов'язаними, взаємодоповнюють один одного та мають двосторонній вплив як інститути Загальної частини на інститути Особливої частини земельного права, так і навпаки.

Примірний перелік інститутів Загальної частини земельного права було запропоновано А. М. Мірошниченком. На його думку, до інститутів Загальної частини земельного права слід включати інститут права власності на землю; інститут права землекористування; інститут правового забезпечення набуття прав на землю; інститут правового регулювання плати за землю; інститут правового забезпечення управління в галузі використання, відтворення та охорони земель; інститут правової охорони земель; інститут юридичної відповідальності за порушення земельного законодавства [3, с. 27]. Такий перелік інститутів Загальної частини земельного права є примірний та потребує більшої конкретизації.

В. І. Решетников також наголошує на тому, що поняттям інституту Загальної частини земельного права охоплюються найбільш важливі загальні положення та принципи, дія яких поширюється на більшість врегульованих земельним правом відносин [4, с. 9]. Фактично, інститути Загальної частини земельного права регламентують основний масив земельних відносин, які виступають предметом регулювання земельного права як галузі права.

Доцільно зазначити, що інститут права землекористування та інститут правового забезпечення управління в галузі використання, відтворення і охорони земель є складними за своєю побудовою та охоплюють своїм змістом самостійні субінститути земельного права. Зокрема, інститут права землекористування включає субінститути постійного користування землею, оренди землі, сервітуту, сеперфіцію, емфітевзису. Тоді як інститут правового забезпечення управління в галузі використання, відтворення і охорони земель включає низку публічно-правових субінститутів земельного права, а саме: державного земельного кадастру, землеустрою, державної реєстрації речових прав на земельну ділянку, моніторингу земель, планування використання та зонування земель, інститут державного контролю за використанням та охороною земель.

Таким чином, однією із особливостей інститутів Загальної частини земельного права є їх складний характер, оскільки у межах

одного інституту земельного права об'єднуються декілька самостійних субінститутів земельного права. Окрім того, зазначені загальні інститути земельного права є міжгалузевими за своїм характером, оскільки об'єднують як норми суто земельного права, так і норми суміжних галузей права: цивільного, адміністративного, цивільно-процесуального права, тощо. Наприклад, інститут права власності є базовим інститутом цивільного права, інститут права власності на землю виступає засадничим інститутом при побудові Загальної частини земельного права.

Інститутам Загальної частини земельного права, окрім загальних ознак властивих усім інститутам права, притаманні спеціальні ознаки, що зумовлені специфікою норм земельного права, а саме:

— базовий (засадничий) характер закріплених ними норм, оскільки вони є основою для побудови цілісної системи земельного права. Зокрема, пріоритетне місце серед інститутів Загальної частини земельного права посідає інститут права власності на землю. Норми, які закріплюються зазначеним інститутом, є спорідненими та тісно взаємопов'язаними із нормами інституту Особливої частини земельного права — інституту земель сільськогосподарського призначення, які також регламентують порядок набуття та припинення права власності на землі сільськогосподарського призначення, особливості відчуження земель сільськогосподарського призначення і введення мораторій на відчуження земель сільськогосподарського призначення до моменту створення повноцінного ринку земель;

— загальний характер норм зазначених інститутів права, оскільки вони узагальнено регламентують земельні відносини без прив'язки до конкретної категорії та цільового призначення земельної ділянки. Зазначена ознака суттєво відрізняє інститути Загальної частини земельного права від інститутів Особливої частини земельного права, які класифікуються на види в залежності від конкретної категорії та цільового призначення земельної ділянки, особливостей та законодавчо встановлених обмежень до їх використання та набуття на праві власності;

— міжгалузевий характер закріплених ними норм, оскільки вони поєднують ознаки суміжних галузей права. Так, інститут права власності на землю та інститут землекористування — поєднують ознаки цивільного права, інститут державного управління у галузі використання та охорони земель — норми адміністративного права, інститут вирішення земельних спорів — процесуальних галузей права, а інститут юридичної відповідальності — норми адміністративного, кримінального та цивільного права. Така різноманітність норм, які



регулюють земельні відносини, зумовлена тим, що земля може виступати як природним ресурсом, різновидом майна, засобом виробництва, територіальним базисом, що при визначенні її правового режиму потребує поєднання норм декількох галузей права. Наведене також підтверджується закріпленням у ст. 5 Земельного кодексу України принципом особливостей використання землі як територіального базису, природного ресурсу і основного засобу виробництва;

— законодавчим закріпленням норм вказаних інститутів не лише у Земельному кодексі України, але й у спеціальних земельних законах: «Про оренду землі» від 06.10.1998 р., «Про землеустрій» від 22.05.2003 р., «Про державний земельний кадастр» від 07.07.2011 р., «Про охорону земель» від 19.06.2003 р., «Про державний контроль за використанням та охороною земель» від 19.06.2003 р.;

— за своєю структурною побудовою інститути Загальної частини земельного права можуть бути як простими (інститут права власності на землю), так і складними (інститут правового забезпечення управління в галузі використання, відтворення і охорони земель). Складні інститути Загальної частини земельного права — це ті інститути, які з огляду на великий масив врегульованих ними відносин потребують виокремлення у їх межах більш менших структурних одиниць — субінститутів земельного права;

— ґрунтуються на загальних принципах земельного права, закріплених у ст. 5 Земельного кодексу України. Так, принцип забезпечення рівності права власності на землю громадян, юридичних осіб, територіальних громад та держави втілений у інституті права власності на землю.

Як вбачається із вищенаведених особливостей інститутів Загальної частини земельного права, вони є самостійними нормативними утвореннями у межах земельного права як галузі права. Виокремлення інститутів Загальної частини земельного права ще раз засвідчує самостійність земельного права як галузі права із характерними для неї структурними елементами.

Інститути Загальної частини земельного права доцільно класифікувати з огляду на їх предмет правового регулювання, тобто конкретну сукупність земельних відносин, на регулювання якої вони спрямовані. Вважаємо за доцільне виокремити наступні інститути Загальної частини земельного права:

— інститут права власності на землю;

— інститут землекористування, у межах якого необхідно виділяти самостійні субінститути: оренди землі, постійного користування, сервітуту, емфітевзису та суперфіцію;

— інститут правового забезпечення набуття прав на землю;

— інститут плати за землю;

— інститут правового забезпечення управління в галузі використання, відтворення та охорони земель, який включає субінститути державного земельного кадастру, землеустрою, моніторингу земель, планування використання та охорони земель, державного контролю за використанням та охороною земель, державної реєстрації прав на землю;

— інститут охорони земель;

— інститут юридичної відповідальності за порушення земельного законодавства;

— інститут вирішення земельних спорів;

— інститут земельної реформи;

— інститут ринку земель.

З моменту прийняття чинного Земельного кодексу України, кожен із зазначених інститутів земельного права набув свого законодавчого закріплення. Проте, досі не отримав повне нормативне регулювання інститут ринку земель, що зумовлено введеним мораторієм на відчуження земель сільськогосподарського призначення до набрання чинності Законом України «Про обіг земель сільськогосподарського призначення», що продовжено до 1 січня 2017 р. [5]. Незважаючи на те, що проект закону «Про обіг земель сільськогосподарського призначення» уже оформлений та не раз обговорювався ініціативними групами, ніхто із народних депутатів України не поспішає ініціювати його прийняття.

Беручи до уваги основні ознаки інститутів земельного права та особливості їх класифікації, можна сформулювати наступне визначення інституту Загальної частини земельного права — це сукупність засадничих норм земельного права, які становлять фундамент у регулюванні земельних відносин шляхом закріплення загальних правил поведінки учасників земельних відносин та які мають визначальний вплив на формування інститутів Особливої частини земельного права.

#### **Список використаних джерел:**

1. Земельне право України / за ред М. В. Шульги. К. : Юрінком Інтер, 2004. 368 с.
2. Федорович В. І. Система земельного права України // II міжвузівська науково-практична конференція «Актуальні питання реформування

правової системи України» (м. Луцьк, 27–28 травня 2005 р.). Луцьк : Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки. Юридичний факультет, 2005. 506 с.

3. *Мірошниченко А. М.* Земельне право України. 3-тє вид., доп. і перероб. К. : Алерта, 2013. 512 с.
4. *Решетников В. И.* Земельное право России. М., 2003. 297 с.
5. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768–III // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 3–4. Ст. 27.



## ПОНЯТТЯ ПРАВА НА НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

***МЕДВІДЬ Анна Олександрівна,***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Вивчення змісту та юридичної природи фундаментальних понять завжди викликало науковий інтерес серед дослідників у сфері окремих галузей права, не становить виключення і право соціального забезпечення. Логічним наслідком підвищеної уваги до теоретичних питань є існування великої кількості точок зору, поглядів та позицій, як результат — відсутність єдності у розумінні, що, без сумніву, ускладнює правозастосування, тому потребує детального дослідження з метою переосмислення, і в подальшому — надання власного визначення дефініціям.

Для визначення терміну «право на недержавне соціальне забезпечення» раціональним видається дослідити два його компоненти: «право» та «соціальне забезпечення», в подальшому — пов'язавши їх між собою із акцентом саме на державний характер його фінансування та здійснення.

Не викликає сумніву той факт, що термін «право» можна розглядати з двох позицій: по-перше, як сукупність норм, закріплених у законодавстві або інших джерелах; по-друге, як систему можливостей конкретного суб'єкта, а також — відповідних правомочностей, які становлять зміст даного права. Для визначення

поняття права на соціальне забезпечення доцільним вбачається розглядати право саме у другому його значенні.

На відміну від цього, єдності у визначенні поняття права на соціальне забезпечення серед науковців у даній галузі права досі досягнуто не було. Поясненням цьому може слугувати те, що на сьогодні відсутнє спільне розуміння терміну «соціальне забезпечення», немає його законодавчого закріплення, адже у нього вкладається різний зміст, виходячи із неодинакового його тлумачення як дослідниками, так і правозастосовчими суб'єктами. До того ж, нерідко дане поняття ототожнюється із терміном «соціальний захист», що також не є коректним.

У часи радянської влади для визначення всієї сукупності соціально-економічних відносин із соціального захисту населення використовувався термін «соціальне забезпечення» в широкому його значенні. Поясненням такого підходу було те, що власне соціальний захист як соціальний інститут був ще мало розроблений. У широкому розумінні термін визначав весь інститут соціального захисту, що одержав назву «право соціального забезпечення» [1, с. 33].

У вузькому — термін «соціальне забезпечення» означав систему відносин, що стосуються питань соціального захисту, пов'язаних із наданням окремих видів забезпечення за рахунок державного бюджету [2, с. 12].

На сьогодні, у юридичній літературі можна зустріти різні визначення терміну «соціальне забезпечення».

Дефініція, запропонована В. С. Андрєєвим, є найбільш розгорнутою. Вчений розглядає соціальне забезпечення як сукупність визначених соціально-економічних заходів, спрямованих на забезпечення громадян у старості, матерів та дітей, непрацездатних, осіб, пов'язаних із медичним лікуванням та соціальним обслуговуванням як невід'ємним засобом профілактики та відновлення працездатності [3, с. 30–34].

Р. І. Іванова розглядає соціальне забезпечення як форму розподілу, яка є гарантією для громадян отримувати нормальний рівень життєвого та культурного стандарту понад винагороду за працю в старості, у разі втрати годувальника чи працездатності [4, с. 22].

На думку К. С. Батигіна, це система матеріального обслуговування та забезпечення осіб за настання певних обставин, серед яких: вік, хвороба, безробіття, виховання дітей, втрата годувальника, інвалідність тощо [5, с. 7].

М. Л. Захаров, Е. Г. Тучкова визначають соціальне забезпечення як спосіб розподілу частини внутрішнього валового продукту держави

за для вирівнювання особистих доходів громадян, підтримання їх соціального статусу, в разі настання соціальних ризиків, шляхом надання матеріальних благ коштами цільових фінансових джерел у межах законодавства [2, с. 15].

Н. Б. Болотіна вважає, що соціальне забезпечення — це організаційно-правова діяльність держави, направлена на матеріальне забезпечення, соціальне обслуговування, утримання, надання медичних послуг, які здійснюється коштом спеціально створених фінансових джерел, людям, які зазнали соціального ризику, через що втратили засоби для життя, здоров'я і не мають можливості забезпечити себе та своїх утриманців самостійно [6, с. 38].

Л. І. Проніна під соціальним забезпеченням розуміє сукупність громадських і державних заходів по створенню, розподілу і перерозподілу серед непрацездатних громадян матеріальних благ [7, с. 5–6]. Тобто, не зазначає всіх осіб, на яких направлене соціальне забезпечення, обмежуючи їх коло лише непрацездатними.

На думку К. Н. Гусова, соціальне забезпечення є формою вираження соціальної політики держави щодо матеріального забезпечення визначених груп суспільства коштами державного бюджету або спеціальних позабюджетних державних фондів, у разі настання обставин, що визнаються суспільно значимими на даному етапі розвитку держави, з метою створення рівних умов із іншими членами суспільства для даних осіб [8, с. 10].

М. Д. Бойко вважає, що соціальне забезпечення являє безоплатне чи на пільгових умовах обслуговування або матеріальне забезпечення громадян, за рахунок виплат із державного або місцевого бюджету та соціального страхування, у випадках, передбачених законодавством [9, с. 10].

Б. І. Сташків соціальне забезпечення визначає як ті види і форми матеріального забезпечення, що надаються на умовах, передбачених законом або договором, із спеціально створених для цього фондів особам, які через незалежні від них життєві обставини не мають достатніх засобів до існування [10, с. 25]. Раціональним видається, дане визначення поняття «соціальне забезпечення» доповнити соціальними послугами, адже соціальне забезпечення, крім матеріального забезпечення, включає в себе і надання громадянам, які цього потребують, різних видів соціальних послуг.

На думку П. Рабіновича та О. Панкевича, поняття «соціальне забезпечення» є більш точним, ніж термін «соціальний захист». На доказ цього, вчені зазначають, що соціальне забезпечення є ширшим, більш містким, тому що включає наступні елементи державної

діяльності, спрямованої на реалізацію прав і свобод людини: сприяння реалізації даних прав шляхом формування гарантій їх забезпечення; їх охорона шляхом вжиття заходів з метою запобігання та профілактики порушень; захист — тобто відновлення порушених прав та застосування заходів юридичної відповідальності. Тобто захист є однією із складових забезпечення. До того ж, термін «забезпечення» є більш доцільним, адже «захист» означає якусь непостійну дію, яка закінчиться після того, як пройде загроза. Забезпечення, у свою чергу, процес тривалий та не залежить від життєвих проблем [11, с. 61–63].

Найбільш ефективний, з юридичної точки зору, підхід до визначення поняття «соціальний захист» був запропонований В. Ш. Шайхатдіновим, відповідно до якого — це особливий вид діяльності держави, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, підприємств, направлений на забезпечення існування для людей придатного для хорошої їх життєдіяльності навколишнього середовища, надання допомоги родинам, охорони материнства та дитинства, професійної підготовки населення, забезпечення робочими місцями, охорона праці, забезпечення житлом, надання послуг та забезпечення непрацездатних осіб та тих, яким необхідна стороння підтримка тощо [12, с. 5]. Таким чином, на думку вченого, соціальний захист — це практична діяльність з реалізації основних напрямків соціальної політики, одна з найважливіших функцій держави.

Приєднуються до позиції В. Ш. Шайхатдінова П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін., зазначаючи, що соціальний захист громадян здійснюється державою саме засобом реалізації соціальної функції [13, с. 114].

Видається очевидним, що у поняття соціального захисту та соціального забезпечення науковцями вкладається різний зміст, виходячи із індивідуального тлумачення ними даних термінів, ступеня узагальнення тощо: деякі їх ототожнюють, інші — розмежовують, але різниця також є досить умовною та не достатньо зрозумілою. Проте, на нашу думку, дослідження позицій вчених-правників у цій сфері дозволяє стверджувати, що соціальний захист — це комплекс організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на подолання несприятливих наслідків соціальних ризиків за рахунок не заборонених законом джерел фінансування.

Враховуючи те, що соціальне забезпечення та соціальний захист є не тотожними поняттями та співвідносяться як частина і ціле, соціальне забезпечення являє організаційно-правову діяльність держави, яка виражається лише у матеріальній допомозі та соціальному обслуговуванні осіб, які зіштовхнулися із життєвими

обставинами, що визнаються суспільно значимими на даному етапі розвитку держави, за рахунок державних та місцевих бюджетів та інших, не заборонених законом, джерел фінансування.

Виходячи з вищенаведеного, право на недержавне соціальне забезпечення — це міра вірогідної поведінки особи, яка забезпечується юридичними обов'язками інших осіб, та виражається у можливості для неї отримувати матеріальну допомогу та соціальне обслуговування у разі настання соціальних ризиків з метою їх подолання або зниження ступеня негативного впливу, що здійснюється за рахунок недержавних джерел фінансування.

#### Список використаних джерел

1. *Тарасенко В. С.* Правове забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні. Одеса : Фенікс, 2008. 156 с.
2. *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России. М. : БЕК, 2001. 576 с.
3. *Андреев В. С.* Правовые проблемы социального обеспечения в СССР // Советское государство и право. 1967. № 2. С. 30–34.
4. *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. 176 с.
5. *Батыгин К. С.* Право социального обеспечения. Общая часть. М., 1998.
6. *Болотіна Н. Б.* Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять // Право України. 2000. № 4. С. 35–39.
7. *Пронина Л. И.* Повышение эффективности социального обеспечения. М. : Юридическая литература, 1990. 236 с.
8. Право социального обеспечения / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 1999. 298 с.
9. *Бойко М. Д.* Право соціального забезпечення України. К. : Олан, 2004. 312 с.
10. *Сташків Б. І.* Поняття права соціального забезпечення // Віче. 2000. № 7. С. 24–26.
11. *Рабинович П.* Природне право: діалектика приватного і публічного // Право України. 2004. № 9. С. 61–63.
12. *Шайхатдинов В. Ш.* Право социального обеспечения Российской Федерации. Екатеринбург, 1996. 395 с.
13. *Потопахіна О. М.* Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: поняття та види // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». 2010. Т. 23 (62). № 2. С. 113–123.



# ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,**

*доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, Україна)*

Чітке закріплення в національному трудовому законодавстві юридичних фактів, які виступають підставами виникнення трудових правовідносин, має важливе значення як для науки трудового права, так і для практики правореалізації, оскільки трудові правовідносини, що є ядром предмета трудового права, можуть виникнути лише на їх основі. Сьогодні ж ми спостерігаємо ситуацію, коли в Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП України) не лише не передбачено окремої статті з відповідною назвою та змістом, а взагалі не йдеться про підстави виникнення трудових правовідносин.

Уявлення про юридичні факти, які виступають підставами виникнення трудових правовідносин, можна отримати, аналізуючи ст. 24 КЗпП України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Пункт 1 Положення про Державну фіскальну службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.05.2014 р. № 236, передбачає, що Державна фіскальна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів і який реалізує державну податкову політику, державну політику у сфері державної митної справи, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску.



Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413.

З вищенаведеного можна дійти висновку про те, що сьогодні за загальним правилом для виникнення трудових правовідносин необхідні наступні юридичні факти: по-перше, трудовий договір; по-друге, наказ чи розпорядження роботодавця про прийняття працівника на роботу; по-третє, повідомлення роботодавцем територіального органу Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу.

Слід звернути увагу на некоректне формулювання, яке міститься в ч. 3 ст. 24 КЗпП України, щодо оформлення трудового договору наказом чи розпорядженням роботодавця. Так, у словниковій літературі слово «оформляти» тлумачиться як надавати чому-небудь певного вигляду, певної форми, а слово «форма» — як обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд [1, с. 869]. Національне трудове законодавство передбачає усну та письмову форми трудового договору. З огляду на вищезазначене виглядає дещо дивною вимога оформляти (тобто надавати певну форму) трудовий договір, який вже укладений у письмовій формі.

На відміну від КЗпП України у проекті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданому народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятому за основу постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760–VIII (далі — Проект), передбачено ст. 31 «Виникнення трудових відносин», у межах якої чітко визначені підстави виникнення трудових відносин. Так, відповідно до ч. 2 ст. 31 Проекту підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу;
- 4) рішення суду.

Виходячи з вищезазначеного, у майбутньому трудовому законодавстві передбачаються п'ять юридичних фактів, на підставі яких можуть виникнути трудові правовідносини. Це трудовий договір, призначення на посаду, обрання на посаду, результат конкурсу, рішення суду. Вважаю, що більш правильно підстави, передбачені в

другому реченні ч. 2 ст. 31 Проекту, сформулювати наступним чином: акт призначення на посаду, акт обрання на посаду, рішення конкурсної комісії, рішення суду.

Крім цього, вважаю, що при розробленні Проекту були враховані не всі підстави виникнення трудових правовідносин, які утворюють юридичний фактичний склад, зокрема направлення на роботу уповноваженими, відповідно до закону, органами в рахунок установленої квоти. Так, національний законодавець закріплює обов'язковість встановлення квоти для певних категорій громадян та направлення їх на заброньовані робочі місця. Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067–VI для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Трудові правовідносини з категоріями населення, для яких встановлено відповідні квоти, виникають на підставі направлення на роботу в рахунок встановленої квоти та укладення трудового договору, тобто має місце юридичний фактичний склад. Сьогодні державним органом, який здійснює працевлаштування населення, зокрема і видає відповідні направлення, є державна служба зайнятості. З огляду на вищезазначене доцільним є доповнення ч. 2 ст. 31 Проекту п. 5 у такій редакції: «направлення територіальними органами державної служби зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти».

Частина 3 ст. 31 Проекту передбачає, що трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори (абз. 1). Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору (абз. 2).

Необхідно, передусім, відзначити, що зміст ч. 3 ст. 31 Проекту дещо суперечить змісту ч. 2 ст. 31 Проекту. Так, аналіз першого речення ч. 3 ст. 31 Проекту свідчить про те, що для виникнення

трудова відносина не потрібен трудовий договір, а потрібно лише фактичний початок працівником роботи та видання наказу (розпорядження) роботодавця про початок роботи чи надання ним відповідного дозволу. Слід звернути увагу на те, що зазначені юридичні факти не передбачені як підстави виникнення трудових відносин у ч. 2 ст. 31 Проекту.

Крім цього, зміст ч. 3 ст. 31 Проекту певним чином заплутує праворозуміння. Так, застосування в абз. 2 ч. 3 ст. 31 Проекту слова «також» після слова «робота» ніби вказує на те, що у попередньому абзаці трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, однак про трудовий договір у першому реченні абз. 1 ч. 3 ст. 31 Проекту взагалі не йдеться.

Слід також взяти до уваги в контексті аналізу ч. 3 ст. 31 Проекту те, що сьогодні національним законодавцем встановлена заборона допуску працівника до роботи без укладення трудового договору (ч. 3 ст. 24 КЗпП України). Тому вважаю за необхідне ч. 3 ст. 31 Проекту викласти наступним чином: «Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи, встановленого трудовим договором. Трудові відносини виникають також з встановленого у трудовому договорі дня початку роботи у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору».

#### **Список використаних джерел**

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К., 2005. 1728 с.



## ИСТОРИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА НА БЕЛОРУССКИХ ЗЕМЛЯХ

**МИСАРЕВИЧ Наталия Валентиновна,**

*кандидат юридических наук, доцент,*

*заведующий кафедрой специальных юридических дисциплин*

*Частного учреждения образования «БИП — Институт правоведения»*

*(г. Гродно, Республика Беларусь)*

Любое явление в общественно-правовой жизни государства имеет свои исторические корни, национальные традиции. Трудовые отношения не являются исключением из этого правила. Современное состояние правового регулирования отношений между работником и нанимателем является результатом долгого исторического пути формирования такой отрасли права как трудовое. Каждое государство имеет свои собственные наработки в этом плане. Для Республики Беларусь в контексте формирования и развития современного трудового права интересным представляется период, когда белорусские города получали привилегии на самоуправление (магдебургский период).

По привилегиям на магдебургское право город получал различные льготы и привилегии: создание своей собственной системы органов самоуправления (магистрат); определялись торговые льготы жителям таких городов; закреплялись положения, направленные на развитие ремесленного производства. Одним из элементов жизни городов, которые имели право на самоуправление, было наличие цеховых организаций.

Исследованию вопросов деятельности цехов и братств в городах с магдебургским правом уделяли внимание ученые. Так, В. К. Стукалин писал: «Цехи и братства, — так назывались эти союзные организации, — охватывая представителей отдельных отраслей ремесленного производства, — преследовали однако не одни экономические интересы своих членов, но также религиозные и национальные; поэтому-то упомянутые организации и назывались безразлично и цехами, и братствами» [6, с. 39]. Автором высказывается предположение, что любая городская община, которая ставит задачей защищать интересы своих членов, может называться братством.

Однако законодатель того периода рассматривал данные категории как синонимы. В самих названиях документов мы встречаем

использование и того, и другого термина (например, «Устав цехового скорняжного братства в г. Вильно» [1, с. 3]). К тому же действительно, производственный момент первоначально не всегда был ключевым в организации деятельности того или иного братства. Например, в декрете короля Стефана Батория 1584 г. «о невзимании чопового с Виленских братств» перечисляются «бурмистровское, радецкое, купеческое, кожемятное, шапочничье, Рускае братства» [1, с. 12–13].

Но как только цеховые объединения стали рассматриваться как объединения по профессиям, возникла необходимость в правовом закреплении не только правил поведения членов цехов, но и в определении их социальных прав. На примере деятельности цехов в городах с магдебургским правом можно проследить определенную преемственность правоположений, закрепленных в современном трудовом праве.

Уставы цеховых братств можно рассматривать не только в качестве учредительных документов, но и в качестве своеобразных «правил внутреннего трудового распорядка» и «коллективных договоров» (в современном понимании). В уставе цеха Виленских игольщиков и жестянщиков 1663 г. были закреплены следующие основные положения:

«— ни одинъ братчикъ не имеет права уклоняться от послушанія цеховому уставу;

— собрания должны созываться чрезъ 4 недели;

— мастера не должны платить своимъ подмастерьямъ жалованья больше, чемъ сколько следует по уставу;

— представить метрику о своемъ происхожденіи, а если учился своему мастреству въ какомъ нибудь месте, то показать обращикъ своей работы;

— въ случае неповиновенія какого нибудь товарища цеху и бурмистрамъ и неисправнаго исполненія работъ, виновный исключается изъ цеха [1, с. 32].

Причем некоторые моменты, получившие свое юридическое закрепление уже в те времена, мы находим и в современном белорусском законодательстве, которое регулирует вопросы трудовых отношений и социальной защиты отдельных категорий граждан (например, обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; увольнение по инициативе нанимателя при наличии вины работника; установление размера минимальной заработной платы; определение перечня документов, которые наниматель обязан потребовать у лица при трудоустройстве на работу и т.д.).

Современное трудовое законодательство Республики Беларусь закрепляет, что в основе любых трудовых отношений лежит трудовой договор. Подготовка учеников для работы в цеховых объединениях также базировалась на договорах. В качестве примера можно привести Договор мастера минского слесарного и оружейного цеха Погоского с подмастерьем Залуцким об условиях его работы» (1789 г.) [3, с. 325]. Его можно рассматривать в определенной степени как «образ» трудового контракта. Обязанности работника (подмастерья) по договору следующие: добросовестно и качественно выполнять работу; «прибыль за работу» сдавать Яну Погоскому; отчитываться за доходы; отработать положенный срок; после окончания срока отработки «сдать в сохранности оружейный инструмент». Мастер Ян Погоский (выступал на стороне нанимателя) обязан был платить «жалованье за весь год 17 руб. и 2 сабли стоимостью по 18 ал.» [3, с. 325].

В договоре определялся график работы подмастерья: начало — 5 утра, время окончания работы — 8 вечера. Если работник будет работать сверхурочно по заданию и для мастера, то весь доход идет в пользу подмастерья.

Срок действия договора — 1 год (по законодательству Республики Беларусь минимальный срок трудового контракта также 1 год). Закреплялось, что если работник не захочет «дослужить» договорного срока или «будет ленивым и недобросовестным в работе», он не только лишается заработной платы, но и должен будет подвергнуться наказанию «согласно цеховым привилегиям и статьям». Договор составлялся в двух экземплярах и скреплялся подписями сторон.

В случае нарушения трудовых прав члены цеховой общины имели право обратиться с жалобой в магистрат соответствующего города. Причем жалоба обязательно записывалась в актовые книги магистрата. Например, в 1776 г. (7 июня) в актовой книге Минского магистрата была сделана запись о жалобе цехмистров цеха каменщиков Мокшицкого, Лапицкого и Сидоровича на цехмистров того же цеха Янковского, Чебокского и других цеховых мастеров о нарушении ими цеховых порядков и об отделении от цеха [4, с. 318]. В жалобе указывалось, что «обвиняемые открыто выступали против прав, привилегий и порядков этого цеха». Далее подробно перечислялись все нарушения. Современный подход: граждане Республики Беларусь и иностранные лица, находящиеся на территории страны, могут направлять обращения в органы государственной власти по различным спорным вопросам, в том числе и по трудовым.

Еще пример. В Брестский магистрат обратился с жалобой цирюльник Павел Ельс (июль 1642 г.) [5, с. 367–368]. Истец в жалобе указал, что, «желая вступить в цех цирюльников, он намеревался внести в цеховую кассу 9 зл. вступительных, но члены цеха по неизвестным причинам не захотели принять его в цех». При рассмотрении жалобы было установлено, что действительно отсутствуют какие-либо препятствия для принятия Ельса в цех цирюльников, поэтому магистратский суд вынес решение: «принять Павла Ельса в цех и в будущее воскресенье, не откладывая, вписать его в цеховые книги». Такого рода обращения в суд были достаточно частым явлением, так как для выполнения определенных ремесленных функций требовалось членство в конкретном братстве. Ремесленники, которые работали за рамками цеха, могли производить продукцию для личных потребностей или продажи на годовых ярмарках. Их деятельность облагалась особым налогом. Современный подход: лицо, чьи трудовые права были нарушены, имеет право обратиться в суд за защитой своих прав и законных интересов.

Одной из важнейших обязанностей цеховых братств являлась помощь членам цеха в различных жизненных ситуациях. В грамоте кожевенному и скорняжному цеху Полоцка 1683 г. предусмотрены следующие гарантии. Если умрет член цеха или его жена, то «все обязаны собраться на погребение и проводить тело до могилы». А кто на похороны не явится, то должен заплатить штраф 3 гривны [2, с. 299]. Вдова члена ремесленного цеха имеет право «целый год продолжать ремесло, держать ученика и подмастерья». Если она выходит замуж за «подобного же ремесленника, тогда таковой обязан получить согласие половины цеха, а для всей братии купить бочку пива» [2, с. 298].

В Уставе Виленских каменщиков (1687 г.) содержится положение о том, что «забедневшие и заболевшие товарищи получают вспомоществование из цеховой казны, и умершие хоронятся за общественный счет» [1, с. 98]. Современный вариант: материальная помощь работникам в случае болезни и материальная помощь родственникам работника в случае его смерти.

Трудовое законодательство Республики Беларусь устанавливает, что в коллективных договорах и в приложениях к ним могут устанавливаться различные социальные льготы работникам, которые попали в трудную жизненную ситуацию.

Таким образом, при проведении сравнительного анализа в контексте исследуемой темы прослеживается определенная историческая преемственность некоторых институтов современного

трудового права. При реформировании современного законодательства Республика Беларусь стоит на принципах учета многовековой истории развития белорусской государственности, что, как представляется, помогает современному законодателю избежать ошибок в процессе нормотворчества.

#### Список использованных источников

1. Акты, издаваемые Виленскою Археографическою комиссією : в 39 т. Вильна, 1879. Т. 10: Акты Виленского магистрата и магдебургии. 592 с.
2. Грамота короля Яна III об утверждении привилегии кожевному и скорняжному цеху Полоцка, 28 марта 1683 г. // Белоруссия в эпоху феодализма : в 3 т. /сост.: А. И. Азаров [и др.]. Мн. : Изд-во Академии наук БССР, 1960. Т. 2: С середины XVII в. до воссоединения с Россией. С. 297–299.
3. Договор мастера минского слесарного и оружейного цеха Погоского с подмастерьем Залуцким об условиях его работы», 1789 г. // Белоруссия в эпоху феодализма : в 3 т. / сост.: А. И. Азаров [и др.]. Мн. : Изд-во Академии наук БССР, 1960. Т. 2: С середины XVII в. до воссоединения с Россией. С. 325.
4. Запись в актовой книге Минского магистрата жалобы цехмистров цеха каменщиков Мокшицкого, Лапицкого и Сидоровича на цехмистров того же цеха Янковского, Чебокского и других цеховых мастеров о нарушении ими цеховых порядков и об отделении от цеха, 7 июня 1776 г. // Белоруссия в эпоху феодализма : в 3 т. / сост.: А. И. Азаров [и др.]. Мн. : Изд-во Академии наук БССР, 1960. Т. 2: С середины XVII в. до воссоединения с Россией. С. 318–319.
5. Решение Брестского магистрата по делу о принятии в цех цирюльника Ельса, 23 июля 1642 г. // Белоруссия в эпоху феодализма: в 3 т. / сост.: А. И. Азаров [и др.]. Мн. : Изд-во Академии наук БССР, 1959. Т. 1: С древнейших времен до середины XVII в. С. 367–368.
6. *Стукалин В. К.* Белоруссия и Литва. Витебск : Губернская типография, 1894. 62 с.





## ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ПІЛЬГОВОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**МИХАЙЛОВА Ірина Юріївна,**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового,  
земельного та господарського права Хмельницького університету  
управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Пільгове пенсійне забезпечення займає вагоме місце в пенсійній системі України. Знижуючи пенсійний вік та стаж для деяких категорій працівників, які з об'єктивних причин не можуть продовжувати свою трудову діяльність, держава надає їм матеріальну підтримку у вигляді пенсій, адже соціальна політика будь-якої країни полягає в створенні режиму максимального сприяння незахищеним верствам населення задля забезпечення рівних можливостей у задоволенні їхніх потреб та інтересів.

У чинному законодавстві поняття пільгового пенсійного забезпечення взагалі не визначено, хоча законодавець чітко встановлює умови за яких можна вийти на пенсію з певними перевагами. Передумовою таких переваг є, як правило, трудова діяльність, яку особи виконують в особливих, несприятливих для здоров'я умовах, або ж обставини, які не пов'язані з працею, але є визначальними для окремих осіб, яким законодавець також передбачив дочасний вихід на пенсію.

Таким чином, виділяють пільгове професійне пенсійне забезпечення та пільгове соціальне пенсійне забезпечення. Наприклад, Н. Б. Грищенко та Н. О. Деркач звертають увагу на те, що до пільгових професійних пенсій потрібно відносити дострокові пенсії призначені з особливими умовами праці та важкістю робіт (робота в гарячих цехах та ін.), а також пільгові соціальні пенсії, тобто дострокові пенсії окремим категоріям громадян призначені на умовах, які не мають прямого відношення до праці (багатодітні матері та інші) [3, с. 36].

Категорії працівників, які через підвищений рівень важкості та небезпечності окремих видів робіт мають право на пенсію за віком на пільгових умовах передбачені в ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [7]. Що ж стосується осіб, пільгове пенсіювання яких прямо не пов'язане з трудовою діяльністю, наприклад особи, хворі на гіпофізарний нанізм, інваліди по зору І групи (сліпі), жінки, які народили п'ятеро або більше дітей і виховали їх до шестирічного віку та інші, то відповідно до п. 3 Прикінцевих положень Закону України

«Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6] вони мають право на призначення дострокової пенсії за віком.

Таким чином, щодо останніх законодавець оперує терміном «дострокової пенсії за віком», а не «пенсії за віком на пільгових умовах». Однак, на наш погляд, достроковий вихід на пенсію і є пільговим, адже і вік, і стаж, необхідний для перелічених вище осіб (п. 3 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), знижений порівняно з іншими особами, які виходять на пенсію в загальному порядку.

Підтримують позицію законодавця і деякі вчені. Так, на думку, Т. О. Дідковської право на пенсію на пільгових умовах мають певні категорії громадян, чітко встановлені лише Законом України «Про пенсійне забезпечення», окремо виділяючи спеціальні юридичні підстави, які стосуються осіб, які мають право дочасного виходу на пенсію незалежно від їхньої трудової діяльності. Таким чином автор приходить до висновку, що пенсія за віком може призначатися на загальних підставах, на пільгових умовах та у зв'язку зі спеціальними юридичними підставами (умовами) [4, с. 131]. Окрім того, основною ознакою призначення пенсій на пільгових умовах автор вважає зниження як загального віку, так і стажу роботи [4, с. 180]. Хоча, варто зауважити, що саме зниження загального віку і стажу роботи є також і визначальною ознакою пенсійного забезпечення осіб визначених в п. 3 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Автори довідника «Право на пенсію та його реалізація за сучасним законодавством України» також вважають, що специфіка пільгового пенсійного забезпечення полягає в особливих умовах, характері та тривалості роботи, а також наявності та тривалості спеціального трудового стажу, що дає працівникам право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, іншими словами, право більш раннього виходу на пенсію порівняно з іншими працівниками, а в окремих випадках і на більш високий розмір пенсії [5, с. 148]. Отже, науковці пов'язують пільгове пенсіонування лише з виконанням певної роботи в особливих (складних та небезпечних) умовах.

Однак, якщо звернутись до Великого тлумачного словника сучасної української мови, то «пільга» означає — повне або часткове звільнення від дотримання встановлених законом загальних правил, виконання яких-небудь обов'язків [2, с. 972]. В нашому випадку, знижений пенсійний вік та стаж і є частковим звільненням від встановлених законодавством загальних вимог, оскільки на то є певні

причини пов'язані із зниженням загальної працездатності, адже основою надання пільг є настання об'єктивно існуючих життєвих обставин, які породжують специфічні потреби [1, с. 256]. Отож, такі пільги передбачені для того, щоб особи зі зниженою загальною працездатністю могли раніше ніж інші отримувати від держави пенсію для максимально-можливого задоволення своїх життєво важливих потреб. У цьому контексті слушною є думка Я. М. Фогеля, який зазначив, що соціальне призначення пенсії полягає у тому, щоб забезпечити пенсіонерів відповідний життєвий рівень з урахуванням передбаченого, у визначеному віці, стану працездатності [8, с. 45].

Таким чином, враховуючи усе вищесказане, під пільговим пенсійним забезпеченням необхідно розуміти визначену законодавством можливість вийти на пенсію за віком у більш ранньому, порівняно із загальним колом осіб, віці за наявності зниженої тривалості страхового стажу та в деяких випадках — спеціального трудового стажу. При цьому враховується передбачуване зниження загальної або професійної працездатності, обумовлене дією шкідливих та небезпечних для здоров'я факторів або ж вроджених вад.

#### Список використаних джерел

1. Буянова М. О., Кобзева С. И., Кондратьева З. А. Право социального обеспечения. 3-е изд., перераб. и доп. М. : КНОРУС, 2008. 640 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
3. Грищенко Н. Б., Деркач Н. О. Проблемы и перспективы реформирования льготного пенсионного обеспечения // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2006. № 18 (162). С. 36–39.
4. Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2008. 208 арк.
5. Право на пенсію та його реалізація за сучасним законодавством України : довідник / Н. М. Хуторян, М. М. Шумило, Я. В. Сімутіна [та ін.] ; наук. ред. Н. М. Хуторян, М. М. Шумило. К., 2012. 208 с.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49–51. Ст. 356.
7. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 р. № 1788–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 3. Ст. 10.
8. Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии. М. : Юрид. лит., 1972. 180 с.



## **ВПЛИВ «ПЕРЕГОНІВ НА ДНО» НА ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНУ ГАЛУЗЬ ПРАВА**

***НОВІКОВ Денис Олександрович,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри*

*цивільно-правових дисциплін, господарського і трудового права*

*Харківського національного педагогічного університету*

*ім. Г. С. Сковороди (м. Харків, Україна)*

Протягом останніх двох років були прийняті два Закони України, спрямовані на внесення змін до декількох законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів, які мають серйозні наслідки для майбутнього трудового права як, насамперед, соціально спрямованої галузі права. Першим Законом від 13 травня 2014 р. ч. 1 ст. 41 КЗпП України було доповнено п. 5 такого змісту: «припинення повноважень посадових осіб», а у ст. 44 тепер передбачено виплату вихідної допомоги працівникам, звільненим за цією підставою, у розмірі шестимісячного середнього заробітку [1]. Тобто, по суті, п. 5 ст. 41 КЗпП України закріплює підставу звільнення без самої підстави. Ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці від 1982 року № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (ратифікована Україною у 1994 році) встановлює, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [2]. У свою чергу, інвесторам означена підстава звільнення полегшить контроль над посадовцями юридичних осіб, замінюючи їх лише за допомогою прийняття рішення на загальних зборах господарських товариств та не вишукуючи правових виправдань свого рішення. До того ж тепер відповідно до змін у ст. 130 КЗпП на посадових осіб може бути покладена відповідальність за неодержаний прибуток.

Іншим Законом України щодо захисту прав інвесторів від 7 квітня 2015 р. у КЗпП України з 1 травня 2016 р. будуть внесені такі зміни: у ч. 2 ст. 113 слово «інших» замінюється словом «або», в абз. 5 ч. 1 ст. 159 слово «іншу» виключається [3]. На перший погляд, ніякого погіршення становища працівників ці зміни не передвіщають. На цьому наголошується й у Висновку Кабінету Міністрів України на проект наведеного Закону України. Зазначається, що вони не мають

безпосереднього відношення до захисту прав інвесторів, а зміни до КЗпП України за своєю суттю мають, скоріше, редакційний характер [4]. Однак, якщо розібратись зі змістом статей, у які вносяться зміни, то побачимо відвертий наступ на виробничу демократію. Так, ч. 2 ст. 113 КЗпП України у чинній редакції встановлює, що «про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб» [5], а абз. 5 ст. 159 КЗпП України у діючій редакції закріплює обов'язок працівника у разі виникнення небезпечної виробничої ситуації «повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу» [5]. Як бачимо, у змінах, прийнятих Законом України від 7 квітня 2015 р. здійснюється правове виштовхування з числа виробничих посадовців працівників, які відповідають за організацію роботи (бригадирів, майстрів та ін.), відмежовуючи їх від вищої посадової особи підприємства. Такий ostracism має під собою природне прагнення роботодавців, а тим більше інвесторів, здійснювати абсолютну нормативну, дисциплінарну та організаційну владу і мінімізувати можливість впливу трудового колективу на управління підприємством.

Варто відзначити, що шляхом значного звуження виробничої демократії прямує проект Трудового кодексу від 27 грудня 2014 р., який на момент написання статті вже пройшов перше читання. Відповідно до положень цього Проекту обсяг управлінських можливостей працівників зменшений порівняно із діючим КЗпП України у наступному: введена категорія нормативних актів роботодавця (ст. 12), яка дозволяє роботодавцю самостійно приймати, по суті, локальні директиви без будь-якого втручання трудового колективу; правила внутрішнього трудового розпорядку приймаються за погодженням з виборним органом профспілки, а роботодавцем-суб'єктом малого підприємництва — самостійно (ст. 254); заміна необхідності отримання згоди профспілки щодо звільнення працівника на «погодження» (ст. 111) [6]. Звісно, означені норми лише побічно стосуються інтересів інвесторів та були включені у проект Трудового кодексу, виходячи із ринкової спрямованості майбутнього головного закону у сфері правого регулювання праці. Однак, зменшуючи соціальні стандарти та відповідні витрати на працівників, вони у будь-якому разі вигідні інвесторам, які саме на основі пільгових соціальних режимів формують свою позицію відносно вкладення капіталу в економіку держави.

Не ставлячи під сумнів обґрунтованість необхідності виведення української економіки з кризи, варто звернути увагу на те, що цей важливий результат очевидно буде досягаться завдяки найбільш вразливій верстві суспільства — працівникам, а точніше обранню замість основоположного принципу трудового права *in favorem* (пріоритету інтересів працівників) шляху зменшення соціальних витрат на найману працю та зниження соціальних стандартів. Можливо у якості короткострокового заходу така трансформація й може викликати позитивні зрушення в економіці (вивести зайнятість та заробітну плату з тіні, залучити безробітну молодь з вищою освітою до проєктів інвесторів), однак у разі затягування реалізації запланованих Урядом реформ України може бути втягнута у так звані «перегони на дно», з яких практично нереально буде вийти переможцем.

Термін «перегони на дно» був вперше використаний Луїсом Брандейсом, суддею Верховного суду США в справі 1933 року, коли окремі штати намагалися стати більш привабливими для створення корпорацій. Схожі процеси відбувалися наприкінці XIX ст. у Європі, де законодавство про акціонерні товариства швидко лібералізувалось. Різні країни приймали все більш ліберальні закони, щоб зберегти конкурентоспроможність місцевих підприємств [7]. У період, який почався з розпаду європейських колоніальних імперій (кінець 1940-х років), в еволюції поглядів на економічний розвиток під впливом моделі Харрода-Домара, серед економістів широко поширилося переконання, що головною перешкодою для економічного росту молодих незалежних держав є так званий «інвестиційний розрив». Ці економісти виходили із припущення, що країнам, які розвиваються, подібні розвиненим, просто бракує капіталу. Як вказує Ф. Фукуяма, стратегії розвитку, запропоновані США або міжнародними інститутами, наприклад, Світовим банком, ставлять в основу великі інфраструктурні та інвестиційні проєкти, здійснення яких повинні забезпечувати існуючі уряди [8, с. 207]. Як вказує З. Бауман, глобальні інвестори, бажаючи скоротити очікувані збитки, упаковують речі та переводять свої активи, доручаючи місцевій владі розчищати руїни та витягати жертви із ще більшої бідності [9, с. 200–201].

Щодо можливого опору «перегонам на дно» З. Бауман припускає наступне: «якщо громадяни зажадають від своїх керівників відновити колишні правила пристойності та норми справедливості, уряди більшості країн змушені будуть заявити, що не можуть нічого зробити, тому що побоюються «відлякати інвесторів», тим самим поставивши під загрозу ріст валового національного продукту і, відповідно, благополуччя як країни, так і всіх її громадян» [10, с. 60].

На переконання У Бека, усередині себе соціальна держава — чим більш успішно вона розвивалася, тим помітніше — натрапляє на опір приватних інвесторів, які відповідають на зростання прямих і побічних витрат на заробітну плату зменшенням інвестиційної готовності або ж раціоналізаціями, які інтенсивно вивільняють робочу силу [11, с. 287]. Ю. Хабермас зазначає, що додаткові витрати на зарплату підсилюють готовність до раціоналізаторських інвестицій, які — у другу промислову революцію — настільки значно підвищують продуктивність праці та настільки значно знижують кількість робочого часу, необхідного для всього суспільства, то, незважаючи на тенденцію до скорочення робочого дня, вивільняється усе більше робочої сили [12, с. 96]. Відповідно інвестиції передбачають скорочення, а не зростання числа робочих місць.

Як бачимо, сучасні інвестори у силу мобільності їх ліквідних засобів не наштовхуються на твердий опір держаної влади. Єдиними обмеженнями, які вони відчули б і прийняли до виконання, можуть стати адміністративно встановлювані перешкоди для переміщення грошей. Як продовжує З. Бауман, глобальний характер свободи вибору інвесторів, протиставлюваний лише місцевому характеру обмеженої свободи вибору трудящих, і забезпечує цю асиметрію, що, у свою чергу, перетворюється в основу панування перших над останніми — «верхівка» нової піраміди екстериторіальна: більш низькі її щаблі в різному ступені піддаються просторовим обмеженням [13, с. 149–150]. Так, вільне переміщення капіталів призвело до його концентрації у найбільших транснаціональних корпораціях і закріплення поділу країн на багаті та бідні. Відповідно, значна частина працівників не циркулює у мережі, але стає залежною від функції, еволюції та поведінки інших сегментів у мережі. Результатом є процес ієрархічної сегментованої взаємозалежності працівників під впливом безперервного руху фірм у ланцюгах глобальної мережі. Означену схему економісти називають міжнародним поділом праці. Але насправді у ній можна побачити силове нав'язування державам, які розвиваються, тих мережевих сегментів, які задовольняють інтереси інвесторів у низьких соціальних витратах та можливостях виконання певної роботи. Міжнародний розподіл праці призводить до ще значнішої ригідності злиднів, у яких перебувають споконвічно країни з низьким рівнем так званого «людського капіталу».

Таким чином, держави, які розвиваються, залежні від іноземних інвестицій, вступають у конкуренцію для залучення грошових потоків міжнародних інвесторів. Виграють у цій конкуренції ті країни, які пропонують більш комфортні умови для розміщення капіталу. Ці

умови укладаються у концепцію скорочення соціальних витрат. Тобто, чим дешевша праця працівника у тій або іншій країні, тим вигідніше там здійснювати виробництво. У підсумку між державами, які розвиваються, починається змагання з максимального зниження соціальних норм та мінімального контролю над їх виконанням. Однак, як вже підкреслювалося, виграти у таких «перегонах на дно» неможливо.

Ю. Хабермас вважає, що у даній ситуації компромісу соціальної держави та ослаблення класових антагонізмів варто досягати за допомогою втручання демократично легітимізованої державної влади заради збереження та згладжування природного процесу капіталістичного росту. Статус працівників має нормалізуватися за допомогою громадянських і соціальних прав на участь у прибутках, а більшість населення одержить шанс жити при свободі, соціальній справедливості та зростаючому добробуті. При цьому дослідник передбачає, що шляхом державного втручання можна забезпечити мирне співіснування між демократією та капіталізмом, навіть глобального зразку [12, с. 96]. Таким чином, саме підвищення соціальних витрат та стандартів має зупинити втягування країни у «перегони на дно»; саме збереження принципу *in favorem* має забезпечити соціальне благополуччя та максимальну громадянську свободу в Україні кожному індивіду. У даному аспекті трудовому праву має бути відведена ключова роль у забезпеченні протидії «перегонам на дно» та встановленні соціальної справедливості.

#### Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 р. № 1255–VIII // Офіційний вісник України. 2014. № 45. Ст. 1180.
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158 від 22.06.1982 р. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 07.04.2015 р. № 289–VIII // Офіційний вісник України. 2015. № 37. Ст. 1110.
4. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54219](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54219).
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Української РСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток № 50. Ст. 375.



6. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pis/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pis/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
7. Meisel N. Governance Culture and Development: A Different Perspective on Corporate Governance. URL : <http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/RECHERCHE/Meisel/Meisel-Etude2004%20E-Governance%20CultureVA.pdf>.
8. Фукуяма Ф. Америка на распутье: Демократия, власть и неоконсервативное наследие. М. : АСТ, 2007. 282 с.
9. Бауман З. Текущая современность. СПб. : Питер, 2008. 240 с.
10. Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с.
11. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
12. Хабермас Ю. Политические работы. М. : Праксис, 2005. 368 с.
13. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества. М. : Весь Мир, 2004. 188 с.



## ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВИЙ СТАТУС КАПІТАНА СУДНА

**ОРЛОВА Наталія Геннадіївна,**

*асистент кафедри трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, Україна)*

Ефективність трудового законодавства безпосередньо залежить від ефективності правового регулювання статусу працівника. Капітан, будучи одночасно членом екіпажу судна, наділений особливим правовим статусом, так як виступає суб'єктом багатьох спеціальних правовідносин. Різноманіття і складність проблем, які доводиться постійно вирішувати капітану судна в процесі здійснення мореплавства, наявність у капітана цілого ряду надзвичайних прав і обов'язків, наданих йому як на основі міжнародних і національних актів, так і в силу специфіки мореплавання, а також неможливість нормативно врегулювати поведінку капітана при раптово виникаючих надзвичайних ситуаціях, що потребують прийняття негайних рішень і дій з боку капітана, зумовлюють необхідність дослідження правового статусу капітана судна і забезпечення належного правового регулювання.

Капітан судна наділяється значними правами по відношенню до всіх осіб, які знаходяться на судні, незалежно від того, чи є вони членами екіпажу. Розпорядження капітана судна в межах наданих йому повноважень підлягають безперечному виконанню. У випадку невиконання будь-якою особою, що знаходиться на судні, законних розпоряджень капітана судна, капітан може вжити у відношенні до цієї особи відповідних заходів (має право накладати на осіб судового екіпажу дисциплінарні стягнення і, в разі необхідності, усувати від виконання службових обов'язків будь-яку особу судового екіпажу у випадках і в порядку, передбачених чинним законодавством України). Крім того, застосування до членів судового екіпажу заходів заохочення у вигляді оголошення вдячності в наказі, нагородження грошовими преміями, відзнаками тощо також належить до компетенції капітана [1]. Якщо в країнах Заходу забезпечення комфортної психологічної обстановки для працівників на виробництві є предметом правового регламентації і обов'язком роботодавця, то в Україні у трудових відносинах членів екіпажу морського судна — це одна з об'єктивно обумовлених обов'язків капітана судна [2, с. 17].

Повноваження капітана з управління судном поширюються і на сферу трудових правовідносин з членами екіпажів. Судно не є юридичною особою, проте у капітана судна є цілий ряд повноважень щодо організації праці та відпочинку членів екіпажу, є право призначення авральних та аварійних робіт тощо. При цьому капітан керується нормами Кодексу законів про працю, Положенням про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України, затвердженого наказом Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 р. № 135, що встановлює 8-годинний робочий день на судні (хоча конкретний графік вахт розробляється і затверджується судновласником або за його дорученням капітаном). Цілий ряд положень про права та обов'язки капітана передбачений у Статуті служби на суднах морського флоту СРСР, затвердженому Наказом Міністерства морського флоту СРСР від 09.01.1976 р. № 6.

Судновласник погоджує з капітаном призначення на судно будь-якого члена екіпажу (ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства України). Унікальність ситуації полягає у тому, що трудові правовідносини між судновласником-роботодавцем (у тому числі роботодавцем капітана, якому останній підзвітний) і конкретним працівником — членом екіпажу виникають на підставі двох юридичних фактів:

1) укладення трудового договору, який оформлюється наказом судновласника про призначення особи на судно;

2) надання капітаном своєї згоди на прийняття цього працівника на судно.

Інакше кажучи, у капітана є своєрідне право вето щодо призначення на судно конкретних осіб.

Капітан судна з погляду трудового права перебуває ніби посередині трудових правовідносин, що виникають між судновласником-роботодавцем і моряком-працівником. На нього поширюється дія всіх загальних конвенційних вимог та додатково — норми спеціальних конвенцій, прийнятих для регулювання праці капітана як «довіреної особи держави», тобто особи, наділеної важливими публічно-правовими функціями.

Загалом права та обов'язки капітана судна можна поділити на декілька груп:

1) пов'язані з управлінням судном і забезпеченням безпечного плавання;

2) пов'язані з комерційною експлуатацією судна;

3) пов'язані з представництвом судновласника і вантажовласника;

4) пов'язані з виконанням деяких функцій, які властиві органам держави;

5) пов'язані з керівництвом екіпажем і здійсненням адміністративних повноважень [3, с. 5].

Сукупність цих прав та обов'язків визначається чинним законодавством України, міжнародними договорами, а також прийнятими на їх виконання інструкціями і положеннями судновласника. Спеціального системного нормативно-правового акту, що регулював би трудові відносини чи інші безпосередньо пов'язані з ними відносини працівників у галузі водного транспорту, не прийнято.

Трудова функція члена екіпажу судна є складною та включає в себе, окрім обов'язків відповідно до професії, спеціальності, кваліфікації, ще й обов'язки з підтримання життєзабезпечення (живучості) судна. У зв'язку з тим, що капітан судна наділений особливим комплексом прав і обов'язків, пов'язаних з керівництвом екіпажем і здійсненням адміністративних повноважень, для нього, як працівника, чітко визначення посади, професії, спеціальності має особливий сенс. Правовий статус капітана обумовлюється співвідношенням трудового права та інших галузей права (кримінально-процесуальне право, цивільне право, міжнародне право), за допомогою яких регулюється трудова функція та повноваження

капітана. У зв'язку з цим необхідно письмово закріпити як обов'язкові умови трудового договору з капітаном судна, окрім трудової функції, адміністративні, командні та господарські обов'язки, що ним виконуються.

Ніяка інша професія не потребує наявності такої сукупності професійних якостей, як у капітанів, від яких, крім високоорганізованих професійних умінь і навичок, вимагається сміливість, холонокровність, витримка, мудрість, дисциплінованість, вимогливість до себе та інших. Все це робить винятковою роль капітана на судні незалежно від науково-технічного прогресу в судноплаванні, суднобудуванні або комерційній практиці. Капітан перебуває у формальних взаєминах з рядовим і командним складом судна; представниками фрахтувальника, вантажо- і судновласників; владою базового і портів заходу; національно — державними органами за кордоном; агентуючими фірмами, різними компаніями тощо. Незалежно від особистих, ділових якостей, статус капітана відрізняє його від інших фахівців і обумовлює певне ставлення до нього з боку підлеглих, товаришів по службі, державних портових службовців.

Капітан несе відповідальність за національним і міжнародним морським законодавством за виконання двадцяти двох обов'язків згідно з морською практикою та нормативними документами. Існує цілий ряд міжнародних кодексів, Міжнародні правила попередження зіткнення суден у морі 1972 року, Міжнародна конвенція з охорони людського життя в морі 1974 року, міжнародні правила перевезення різноманітних вантажів, резолюції Міжнародної морської організації тощо, невиконання яких неминуче веде до застосування правових та професійних санкцій до судноводів — капітанів.

Незважаючи на те, що у більшості країн віддають належне унікальному положенню капітана, визнають його роль у суспільстві, рахуються з його думкою, повністю підтримують і колегіально відстоюють його інтереси, на березі капітану доводиться захищати в індивідуальному порядку своє ім'я та гідність перед судновласником або перед судом, адже всі морські інциденти — від зіткнення суден до спірних питань з комерційної практики — можуть закінчитися арештом капітана. Законодавець (або судновласник) постійно розширює діапазон та перелік службово-соціальних обов'язків і повноважень капітанів у сфері торговельного судноплавання та забезпечення його безпеки. У той же час відкритий (бланкетний) характер диспозиції статей кримінального кодексу України за порушення правил безпеки на морському транспорті дозволяє вводити

нові підстави для притягнення до кримінальної відповідальності старшого командного складу флоту [4].

Капітан виступає високооплачуваним найманим менеджером з максимальною відповідальністю, зафіксованою в міжнародних документах, але при цьому залежний від судновласника, і зобов'язаний діяти згідно зі значною кількістю інструкцій, конвенцій, кодексів, резолюцій, розроблених на найвищому рівні, а також інструкціями судновласника.

Одним з найбільш важливих завдань реформування трудового законодавства є збалансування прав та інтересів працівників і роботодавців [5, с. 121]. В цьому аспекті цікавим є правове положення капітана судна, який, будучи членом екіпажу судна, одночасно вирішує комерційні та фінансові проблеми: в інтересах фрахтувальника і/або вантажовласника він відповідає за правильність заповнення й дотримання умов коносаментів, рейсових або тайм-чартерів, збереження вантажу, висування або відхилення претензій, а також за правові наслідки зазначених угод та/або позовів; крім того, як зазначалося вище, капітан дає згоду на прийняття на роботу працівника в якості члена екіпажу судна. Попри наявність проблеми незахищеності даної категорії працівників постає кардинально протилежна проблема можливого зловживання правом з боку капітанів у зв'язку з широким колом повноважень, якими вони наділені.

Випадки зловживання правом складніше розпізнати, ніж випадки протиправних дій [6, с. 118], але в межах даного дослідження під зловживанням правом слід розуміти використання працівником водного транспорту — капітаном судна недозволених конкретних форм поведінки у рамках дозволеного йому законом загального типу поведінки. Об'єктом зловживання правом можуть бути майнові та особисті немайнові права та інтереси, наприклад, судновласника, юридичних осіб та публічно-правових утворень; ним можуть виступати соціальні цінності, суспільні відносини та інтереси.

Враховуючи, що передбачити усі можливості зловживань правами об'єктивно неможливо через різноманіття життєвих ситуацій та винахідливість осіб, які хочуть обійти закон, доцільно закріпити у трудовому законодавстві принцип недопустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин і визначити правові наслідки цього діяння. Крім того, доречно визначити у трудовому договорі або у законодавстві допустимі межі реалізації окремих владних повноважень, наданих капітану судна, з метою запобігання випадків зловживання правом на водному транспорті.

Таким чином, особливостями правового статусу капітана судна є: обумовленість правового статусу співвідношенням трудового права та інших галузей права (кримінально-процесуальне право, цивільне право, міжнародне право), за допомогою яких регулюється трудова функція та повноваження капітана; капітан виступає високооплачуваним найманим працівником з максимальною відповідальністю, зафіксованою в міжнародних документах, але при цьому залежний від судовласника, і зобов'язаний діяти згідно зі значною кількістю інструкцій, конвенцій, кодексів, резолюцій, розроблених на найвищому рівні; у зв'язку з достатньо великим обсягом суб'єктивних прав, у капітана з'являється все більше можливостей для використання свого права виключно з вигодою для себе, що може призвести до зловживання правом.

З метою вдосконалення правового регулювання слід закріпити як обов'язкові умови трудового договору з капітаном судна, окрім трудової функції, адміністративні, командні та господарські обов'язки, що ним виконуються; нормативно закріпити правове положення (правовий статус) капітана судна у єдиному акті законодавства України з метою усунення існуючих прогалин з цього питання; закріпити у трудовому законодавстві принцип недопустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин і визначити правові наслідки цього діяння, а також визначити у трудовому договорі або у законодавстві допустимі межі реалізації окремих владних повноважень, наданих капітану судна, з метою запобігання випадків зловживання правом на водному транспорті.

#### Список використаних джерел

1. Кодекс торговельного мореплавства України від 23.05.1995 р. № 176/95-ВР / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр>.
2. *Шведюк А. Н.* Морская психология — взгляд изнутри // Морской флот. 1993. № 7–8. С. 17–20.
3. Современное морское право и практика его применения / И. И. Баринава, Б. Ц. Хейфец, М. А. Гицу и др. М. : Транспорт, 1985. 264 с.
4. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341–III / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
5. *Слюсар А. М.* Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монограф. Х. : ФІНН, 2011. 336 с.
6. *Бару М. И.* О ст. 1 Гражданского кодекса // Советское государство и право. 1958. № 12. С. 117–120.



# ПОЛІТИЧНІ МЕЖІ (ТРУДО)ПРАВОУТВОРЕННЯ

**ПАНАСЮК Олег Терентійович,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського університету імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)*

1. Формування змісту норм трудового права, пов'язано із чинниками, які формуються у сфері політичного життя суспільства. Політичні відносини, політична організація, політична влада, політична система, політична культура, політичні цінності, політична свідомість та інші поняття мають активний вплив на *трудоправоутворення*.

Кожен працівник, роботодавець або інший учасник трудових відносин «відбудовуючи» власну трудову поведінку та/або спільну трудову поведінку знаходиться під впливом дії норм трудового права, а через них під впливом політичних інтересів реалізованих у них.

Дотримуючись певних норм працівник (роботодавець) сприймає та реалізує політичні цінності та ідеали, сформовані іншими соціальними суб'єктами.

Працівник та роботодавець формують власні політичні інтереси, самостійно визначаючи ступінь власної активності щодо їх реалізації.

2. Історія трудового права свідчить про те, що трудове право належить до політично «напружених» галузей права [1, с. 14].

З одного боку, ця характеристика вказує на вплив політичних факторів на формування змісту трудового права та на наявність власне політичної природи трудового права.

З іншого боку, це очевидне твердження про певну силову проблематику права [2, с. 15] як такого, у т. ч. в контексті вольового походження трудового права.

Вказане супроводжується ризиком нормотворчого свавілля держави або роботодавця, який реалізує відповідні делеговані повноваження щодо правового регулювання трудових відносин.

3. Безпосередній зв'язок процесу формування та розвитку трудового права із формуванням та функціонуванням державної влади як політичного інституту є очевидним.

Кореляція трудового права як державно — політичного явища із державою як системним політичним явищем має різні вияви.

Так, Л. С. Галь свого часу вказував на глибокі заміни у політичному ладі суспільства (разом із змінами у соціальному та

господарському ладі) як на той фактор, який надає можливість лише у незначному ступені приймати за взірць підходи римського цивільного права при постановці питання про реформу законодавства про найом праці [3, с. 5].

Л. С. Таль та інші представники тогочасної правової науки, громадські діячі та прогресивне чиновництво Російської імперії, зокрема, фабричні інспектори (І. І. Янжул, В. П. Літвінов-Фалінський, О. О. Мікулін та ін.) безпосередньо та послідовно наголошували на соціальні потреби у так званому робітничому питанні так покладали свої сподівання на модернізацію існуючого суспільства та політичної системи.

Гасло класової боротьби як способу вирішення соціальних потреб поступово набував поширення. Носіями таких ідей стали політичні партії, що знайшло відображення у їх програмах та на тривалий час визначило політичне підґрунтя формування спеціального законодавства.

Радянське трудове право формувалося в межах реалізації «класового підходу». Класовий підхід у радянській науковій методології, у т.ч. у методології юридичної науки, мав вияв у формі так званого принципу партійності. Його суть пояснювалась, зокрема, вимогою вивчення політичних та державно-правових інститутів та установ у їх реальному житті, у нерозривному зв'язку із суспільною практикою, із інтересами та потребами класів та інших соціальних спільнот. Відповідно, юридична наука завжди та всюди пов'язувалася із політикою, із боротьбою класів та партій [4, с. 141].

Сьогодні вказана методологічна особливість наукової діяльності вважається такою, що перешкоджає вільному розвитку науки, отриманню максимально істинного знання та актуалізує задачу щодо недопущення прояву вказаного принципу [5, с. 192].

З таким висновком про «політичне звільнення» науки слід погодитись з невеликим застереженням того, що політичний вплив на зміст правових норм не може бути проігнорований тільки за аргументом «радянського спадку».

У сучасних умовах політичні чинники правоутворення встановити не складно. Для цього є необхідним ретельний аналіз динаміки політичних відносин, їх сучасних закономірностей, а також тих політичних цінностей на яких вони будуються. Очевидним є той факт, що зміна політичних пріоритетів тягне за собою зміни у правовому регулюванні трудових відносин. Зокрема, у вигляді нових завдань у правовому регулюванні.



4. Реалізація задач, сформованих у будь-якій сфері суспільного життя, може отримати політичний зміст та набути політико-правову форму.

Забезпечення такої форми засобами трудового права є виявом його політичної функції.

На початку ХХ ст. іманентною складовою політичних декларацій було так зване «робітничє питання», вирішення якого, у т. ч. політичними методами, слугувало фактором утворення усього масиву соціального законодавства.

Перспективи реалізації політичної функції трудового права яскраво виявляються у програмних документах суб'єктів політичних відносин. Зокрема, у текстах програм (статутів, декларацій та ін.) політичних партій.

Конкретним прикладом реалізації політичної функції сучасного трудового права є прийняття нової редакції ст. 73 (Закон України від 1 лютого 2000 р. № 1421–XIV), яку під час обговорення О. В. Лавринович прямо назвав «дуже важливим політичним кроком».

5. Суттєвою особливістю політичного впливу на зміст норм трудового права його ідеологічна складова. Ідеологія як вплив на масову свідомість (у т.ч. правосвідомість) має як позитивний так і негативний контекст.

У першому випадку забезпечується вплив на суспільство, «налаштування» спільних зусиль на досягнення певної мети та завдань. Це сприяє розвитку телеологічного обґрунтування *трудоправотворення*, у т.ч. шляхом реалізації вузлової ідеологеми (найменшої смислової конструкції, ідеї) — суспільного інтересу [2, с. 19].

У такому аспекті, в науці трудового права набуває популярності вчення про ідеологічне обґрунтування трудового права — про трудоправову ідеологію [6], яке значною мірою «претендує» на позаполітичний, а значить

Вказаний підхід, складає певну «конкуренцію» вченню про принципи цієї галуззі права, а кореляція трудового права із сферою політичного життя суспільства безпосередньо не прослідковується.

Тим самим, забезпечується запобігання негативному впливу ідеологем на зміст його норм.

Вважається, що ідеологеми мають більш поширеним негативний зміст. Це слід пояснити «схильністю» ідеології до реалізації групових (або індивідуальних) інтересів, що контрастує із універсальними [7] інтересами та сприяє швидше поділу на групи ніж гуртуванню їх носіїв.

Негативний ідеологічний тиск на трудове право є наявним, оскільки існує намагання використати його для забезпечення потреб окремої соціальної групи.

Так, «політична доцільність» є формою, яка доволі часто стає способом обґрунтування та приховування реальних вузько соціальних інтересів.

За своєю аксіологічною природою трудове право легко перетворюється у засіб популізму. Зокрема, в сучасних політичних програмах з популізмом межує систематичне повторювання ідеологеми — «створення робочих місць».

Місцем особливого ризику є принципи трудового права, політичний вплив на які може мати форму ідеологічної гіпертензії [8, с. 91]. Це своєрідне «порушення» первинних засад трудового права, намагання використати у їх якості певні ідеологеми. Наприклад, мова про ідею «ринковості трудових відносин», яка декларується як намір сприяння створення «справжнього» (реального тощо) ринку праці і т. п.

Вказане дозволяє зробити наступні висновки:

1. Трудове право іманентно до владної сфери суспільства. Його норми — результат взаємодії факторів, сформованих у різних сферах суспільного життя — у сфері виробничих відносин, у сфері культури суспільства в її історичному і позаісторичному контексті, у соціальній сфері суспільства, які своїм сукупним впливом визначає особливості політичної (владної) сфери суспільства.

2. Політична складова змісту норм трудового права пов'язана із «силовим» (владним) забезпеченням їх змісту та дії. Це є запорукою беззаперечного та реального втілення передбачених вказаними нормами моделей трудової поведінки у трудових відносинах.

3. Самостійність впливу політичних чинників трудоправотворення є лише умовною, а «пошук» власне політичного змісту трудового права є хибною методологією.

4. Відокремлення права (та його підсистеми трудового права) у якості надбудови над економічним базисом видається «штучне», оскільки ігнорує вплив чинників із інших сфер суспільного життя.

Однак, таке виокремлення є стрижнем для різного ідеологій за умови відповідності меті та завдань трудового права інтересам та потребами певних політичних суб'єктів.

#### Список використаних джерел

1. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. 940 с.

2. Малахов В. П. Право в контексте форм общественного сознания. Принцип правовопонимания : монограф. М. : ЮНИТИ–ДАНА: Закон и право, 2015. 159 с.
3. Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М. : Типо-литография Т-ва И. Н. Кушнерев и К., 1912. 29 с.
4. Чхиквадзе В. М. Принцип классовости и партийности в юридической науке // Методологические проблемы советской юридической науки. М. : Наука, 1980. 312 с.
5. Машков А. Введение в общую теорию юридических наук. К. : К.И.С., 2005. 254 с.
6. Щербина В. І. Ідеологічні основи трудового права в соціальній державі // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства. Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. С. 46–51.
7. Ideology. URL <https://www.vocabulary.com/dictionary/ideology>.
8. Панасюк О. Т. Понятие и содержание принципов трудового права как открытый методологический вопрос // Вестник трудового права и права социального обеспечения ЯрГУ. 2015. Вып. 9. С. 84–95.



## **ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ»**

***ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович,***

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,  
доцент кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
(м. Харків, Україна)*

Одним із неодмінних суб'єктів трудових правовідносин є роботодавець, який завжди виступає їх сильною стороною, тобто такою, що володіє певними владними повноваженнями по відношенню до представників іншої сторони даних правовідносин — працівників. У зв'язку із цим особливого значення набуває питання відповідальності роботодавців, як важливої гарантії трудових і тісно пов'язаних із ними прав і законних інтересів найманих працівників.

На відміну від відповідальності працівників, трудо-правова відповідальність роботодавців зазнала меншого наукового обґрунтування. Те ж саме стосується і правової регламентації даних питань — перша (відповідальність працівників) має більш чітке та

змістовне врегулювання, аніж друга (відповідальність роботодавців). Саме тому, маємо проаналізувати проблеми визначення поняття юридичної відповідальності роботодавців.

Офіційного визначення поняття «відповідальність роботодавця» немає, дослідники, як правило, теж, не приділяють уваги формулюванню даної дефініції, і розглядають лише механізм функціонування (реалізації) даного різновиду відповідальності. Лише деякі правники розглядають поняття та ознаки відповідальності роботодавців. Наприклад, І. І. Шамшина, досліджуючи місце юридичної відповідальності у правовому статусі роботодавця, визначила трудо-правову відповідальність останнього як передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами [1, с. 167–168]. До основних ознак трудо-правової відповідальності роботодавця, дослідниця віднесла такі:

1) встановлюється законом і забезпечується силою державного примусу;

2) обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення;

3) підставою настання є порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, наслідком чого стало порушення трудових прав працівника;

4) носить майновий характер і служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права;

5) може реалізовуватися роботодавцем добровільно або покладатися компетентними органами з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку [1, с. 167–168].

Формулюючи визначення юридичної відповідальності роботодавця слід враховувати, що воно, на нашу думку, має два тлумачення: широке та вузьке. У першому, тобто широкому розумінні, дана категорія включає усі прояви юридичної відповідальності роботодавця, тобто як ту, що він несе перед працівником, за порушення його прав, так і ту, що передбачає виникнення у нього (роботодавця) відповідних додаткових обов'язків перед державою в особі її компетентних органів і посадових осіб за порушення норм трудового законодавства. Отже, юридична відповідальність роботодавця у широкому контексті включає матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. У той час як у

вужькому тлумаченні вона — відповідальність роботодавця — складається лише із матеріальної трудової відповідальності.

Звідси у широкому сенсі юридична відповідальність роботодавця — це його, забезпечений силою державного впливу, обов'язок зазнати для себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності роботодавця у більш вужькому розумінні, то вона, на нашу думку, являє собою, забезпечений державою, обов'язок даного суб'єкта здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

Що стосується основних ознак юридичної відповідальності роботодавця, то їй притаманні усі властивості юридичної відповідальності як такої, тобто це:

- 1) законодавча регламентація;
- 2) забезпеченість силою державного впливу;
- 3) її фактичною підставою є правопорушення;
- 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер;

5) реалізується у відповідному процедурно-процесуальному порядку, хоча слід відмітити, що якщо для адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця дотримання офіційного порядку та залучення до цього процесу компетентних представників державної влади є обов'язковим моментом, то реалізація матеріальної відповідальності може відбуватися роботодавцем й у добровільному порядку без суворо дотримання офіційних формальних правил.

Отже, в умовах нерівного правового становища роботодавця і найманого працівника, юридична відповідальність першого є дуже важливим засобом гарантування прав і законних інтересів другого. В нинішніх складних економічних умовах суспільного життя у нашій країні, які змушують роботодавців активно шукати шляхи зменшення витрат та економії коштів, а також враховуючи традиційно досить низький рівень правової свідомості українського суспільства, питання юридичної відповідальності роботодавців набуває особливої актуальності. Вона, з одного боку, покликана захистити слабшу сторону — найманих працівників — від зловживань з боку

роботодавців своїм владним становищем, відповідальність визначає граничні межі використання останніми своїх суб'єктивних можливостей у відносинах із працівниками, порушення (перетин) яких супроводжуватиметься певними несприятливими наслідками для роботодавців. А з іншого — юридична відповідальність виступає дуже важливим засобом стимулювання та спонукання роботодавців до належного виконання своїх прав і обов'язків, як у відносинах із найманими працівниками, так і компетентними контролюючими органами публічної влади.

Наразі мусимо констатувати, що правове оформлення юридичної відповідальності роботодавців далеке від ідеального і має ряд недоліків, які не дозволяють їй належним чином виконувати своє функціональне призначення, що у свою чергу унеможлиблює забезпечення належного рівня законності у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

#### **Список використаних джерел**

1. *Шамишина, І. І.* Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 167–168.



## **РОБОТА ЖІНОК НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ: МІЖНАРОДНІ АКТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

***ПОЖАРОВА Оксана Вікторівна,***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється за допомогою міжнародних та європейських актів: актів МОП, Ради Європи, Європейського Союзу.

Створенню сприятливих умов для поєднання материнства з виконанням трудових обов'язків сприяють встановлення неповного

робочого часу, робота на дому, домашня робота, регулюванню яких присвячені окремі акти МОП, Європейського Союзу.

Міжнародні стандарти неповного робочого часу містяться у Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року [1] та Рекомендації МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 175 термін «працівник, зайнятий неповний робочий час», означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації. Термін «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває в порівнянній ситуації», означає працівника, зайнятого повний робочий день.

Стаття 4 Конвенції МОП № 175 зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться в порівнянній ситуації, зайняті повний робочий день, щодо:

- a) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність в якості представників працівників;
- b) безпеки та гігієни праці;
- c) дискримінації в галузі праці та занять.

Стаття 7 Конвенції МОП № 175 встановлює зобов'язання держав-членів вжити заходів для забезпечення того, щоб працівникам зайнятим неповний робочий час, були надані умови, еквівалентні тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації, у таких сферах:

- a) захист материнства;
- b) припинення трудових відносин;
- c) щорічна оплачувана відпустка чи оплачувані святкові дні;
- d) відпустка у разі хвороби;
- e) у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

Пунктом 13 Рекомендації МОП № 182 [2] передбачається, що відповідно до національного законодавства та практики, працівники, зайняті неповний робочий час, повинні користуватися на рівноправній основі, та в міру можливості, на рівних умовах усіма видами відпусток, які надаються працівникам, зайнятим повний робочий час, які знаходяться у порівнянній ситуації, зокрема оплачуваною навчальною відпусткою, батьківською відпусткою по догляду за дитиною та

відпусткою по догляду за хворою дитиною чи іншим найближчим родичем сім'ї працівника.

Якщо національні умови чи умови на підприємстві дозволяють, працівники повинні мати можливість переходити на роботу на умовах неповного робочого часу з обґрунтованих причин, таких як вагітність чи необхідність догляду за малолітньою дитиною, чи за хворим, чи тим членом сім'ї працівника, що втратив працездатність, та потім повертатися на роботу на умовах повного робочого часу (п. 20).

У трудовому праві ЄС є також норми про неповний робочий час, який регулюється Рамковою угодою про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 р.

Мета Угоди полягає в тому, щоб:

а) забезпечити припинення дискримінації осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, підвищити якість роботи на умовах неповного робочого часу;

б) сприяти розвитку роботи на умовах неповного робочого часу на добровільній основі і сприяти гнучкій організації робочого часу таким чином, щоб були враховані потреби роботодавців та найманих працівників.

Для цілей даної Угоди термін «працюючий на умовах неповного робочого часу» застосовується до співробітників, нормальна тривалість робочого часу яких, що розрахована на щотижневій основі або в середньому за період найму строком до одного року, менше, ніж нормальна тривалість робочого часу, відпрацьованого працівником, який працює на умовах повного робочого часу. Щодо умов праці не допускається обмеження прав осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, на підставі того, що перші працюють неповний робочий час, за винятком тих випадків, коли різниця у такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами.

У контексті принципу недискримінації між працюючими на умовах неповного і повного робочого часу:

а) держави-члени, виходячи з погодження з соціальними партнерами і відповідно до національного законодавства або практики, зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх;

б) соціальні партнери зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть



обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх.

Відмова працівника перейти на роботу на умовах повного робочого часу або навпаки не повинна бути поважною причиною для розірвання відносин найму.

Наскільки це можливо, роботодавці повинні брати до уваги такі обставини:

1) звернення працівників з проханням про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу при появі такої роботи на підприємстві;

2) звернення працівників з проханням про переведення з роботи на умовах неповного робочого часу на роботу на умовах повного робочого часу або збільшення тривалості їх робочого часу при появі такої можливості;

3) оперативне повідомлення про появу вакансій на умовах неповного або повного робочого часу на підприємстві з метою сприяти переведенням з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки;

4) заходи, спрямовані на полегшення доступу до роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, включаючи посади кваліфікованих фахівців і управлінські посади, і, коли це можливо, допомагати отриманню особами, які працюють неповний робочий час, професійного навчання з метою сприяти їх зростанню на службі та професійної мобільності;

5) надання відповідної інформації в існуючі органи представництва працівників про наявність роботи на умовах неповного робочого часу на підприємстві.

У чинному КЗпП України неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56). Відповідно до ч. 1 ст. 56 КЗпП України на просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

В Україні продовжує діяти Положення про порядок і умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС 29 квітня 1980 р., в частині, що не суперечить законодавству України [3]. Так, Положенням передбачено, що тривалість робочого часу для жінок, які мають дітей, не повинна бути

менше 4 годин на день і 20–24 годин на тиждень. У ст. 56 КЗпП України не встановлюється обмеження на тривалість неповного робочого часу як для усіх працівників, так і для жінок зокрема.

Жінка, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, має право на встановлення або неповного робочого дня, або неповного робочого тижня або неповного робочого дня при неповному робочому тижні. Неповний робочий час може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Однак, як слушно зауважують В. Г. Ротань, І. В. Зуб і О. Є. Сонін, працівнику, який має суб'єктивне право на неповний робочий час, при прийнятті на роботу буде часом складно реалізувати це право, оскільки йому просто може бути відмовлено в прийнятті на роботу. Оспорювати ж відмову в прийнятті на роботу і взагалі неспросто, а в даному випадку — не виключено, що і взагалі неможливо (суд може визнати, що за наявності у власника необхідності в прийнятті на роботу на повний робочий день відмова в прийнятті на названу вакантну посаду (робоче місце) на неповний робочий час є обґрунтованою [4, с. 237] .

Більш реальним є прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, встановити неповний робочий час в процесі трудової діяльності. У такому випадку необхідними є подача заяви працівницею та видання наказу про встановлення неповного робочого часу.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Частиною 3 ст. 56 КЗпП України передбачено, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Також у ч. 8 ст. 179 КЗпП України закріплено, що за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Чинне трудове законодавство у частині регулювання неповного робочого часу повною мірою не відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам, які встановлюють більш високий рівень захищеності працівників.

У проекті Трудового кодексу України регулюванню неповного робочого часу присвячено дві статті:

— ст. 132 «Неповний робочий час» і

— ст. 145 «Особливості режиму роботи при неповному робочому часі».

Частиною 3 ст. 132 на роботодавця покладено обов'язок установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, жінці, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда. У даному разі більш повно захищені інтереси жінки, яка має дитину: у ст. 56 КЗпП України йдеться про жінку, яка має дитину віком до чотирнадцяти років. Також відповідно до ст. 195 проекту Трудового кодексу України, за бажанням працівників, у період перебування у відпустці для догляду за дитиною такі працівники можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Слід констатувати, що як і в чинному КЗпП України, у проекті ТК України недостатньо повно врегульовано неповний робочий час.

З метою імплементації міжнародних трудових стандартів про неповний робочий час у національну юридичну практику України необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року.

#### Список використаних джерел

1. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. II: 1965–1999. С. 1447–1451.
2. Рекомендація МОП № 182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. II: 1965–1999. С. 1452–1455.
3. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 г. № 111/8–51 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8.
4. *Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є.* Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-те вид., допов. та переробл. К. : Алерта, 2013. 686 с.



## **МЕЖІ ПРАВОМІРНОГО ВТРУЧАННЯ В ПРИВАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ВІДПОВІДНО ДО ПРАКТИКИ ЄСПЛ**

**ПОСИКАЛЮК Олег Олександрович,**

*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри міжнародного та європейського права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Беззаперечним є твердження, що фізична особа не може відмовитися від права на приватність, а також не може бути позбавлена права на приватність, лише на тій підставі, що вона працює за трудовим договором. Саме тому проект Трудового кодексу України [1] невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї відносить до основних принципів правового регулювання трудових відносин, який знаходить своє втілення в праві працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, якому кореспондує обов'язок роботодавця поважати честь, гідність та інші особисті права працівника, зокрема забезпечувати правовий режим персональних даних.

У той же час характерні риси трудових відносин накладають свій відбиток на особливості здійснення та захисту права на приватність. Актуальність виокремлення права на приватність працівника обґрунтовуються такими чинниками. По-перше, трудова діяльність приносить фізичній особі не тільки матеріальні засоби для прожиття, але й задоволення від самореалізації, а також є частиною її соціального життя, сприяє встановленню та підтриманню міжособистісних стосунків, а тому нерозривно пов'язана з її особистою немайновою сферою. По-друге, у даних правовідносинах наявна третя особа — роботодавець, яка має легітимний інтерес в отриманні, володінні та користуванні інформації про працівника (персональні дані працівника), у втручанні в особисте немайнове життя працівника (відеоспостереження, обшук на прохідній, періодичні медичні обстеження) та навіть в обмеженні працівника у здійсненні своїх особистих немайнових прав (вимоги щодо форми одягу, зовнішнього вигляду). Тому необхідним є забезпечення балансу між протидіючими інтересами роботодавця та працівника також і в частині, що стосується особистої немайнової сфери останнього. По-третє, здійснення трудової функції переважно пов'язано із цілою низкою колективних трудових відносин (колективні угоди, колективні договори, професійні спілки та

їх об'єднання, колективні трудові спори, колективна система оплати праці, колективна матеріальна відповідальність тощо). Це в свою чергу може спричинити необхідність обмеження особистих немайнових прав працівника в інтересах трудового колективу. По-четверте, працівник повинен мати належний механізм захисту від можливих зловживань з боку роботодавця.

На сьогодні вже склалася практика ЄСПЛ щодо захисту права працівника на приватність від зловживань з боку роботодавця при здійсненні контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків: за допомогою відеоспостереження [2]; перевірка роботодавцем файлів, збережених на жорсткому диску комп'ютера працівника [3]; медичний огляд працівника, в тому числі на предмет виявлення ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння [4]. Можна виділити окремі категорії справ, залежно від різних аспектів приватності:

1) можливість встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми, як правило, стосується справ про незаконне звільнення (наприклад, з підстав вчинення аморального проступку працівником, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою [5]) або відмови у прийнятті на роботу (наприклад, на підставі інформацію про особисте життя [6]);

2) недоторканість кореспонденції, яка охоплює: телефонні розмови [7]; електронні листи та інформацію про використання мережі Інтернет [8]; спілкування за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями [9];

3) захист персональних даних: використання роботодавцем персональних даних, які зберігаються в державних, в тому числі правоохоронних органах [10]; доступ третіх осіб до персональних даних працівника [11];

4) конфіденційність інформації про стан здоров'я працівника (наприклад, повідомлення медичним закладом роботодавцю інформації про стан здоров'я працівника без його згоди [12]).

Очевидним є те, що право на приватність працівника, як окреме особисте немайнове право, не може отримати такий самий обсяг захисту, як загальне право фізичної особи на приватність. Оскільки це унеможливить здійснення роботодавцем свого права на добір працівників, під час якого слід з'ясувати відповідність особи, яка шукає роботу, встановленим вимогам, та права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Тому приватність працівника, так само як і приватність особи, яка тільки шукає роботу, може бути обмежена у випадках, передбачених трудовим законодавством. Прикладом може слугувати Трудовий кодекс Франції,

ст. 120-2 якого передбачає, що роботодавець може обмежити права та свободи працівника, за умови, якщо такі обмеження є необхідними в силу покладеної на працівника трудової функції, та якщо вони є пропорційними легітимним цілям роботодавця [13, с. 378]. Українське законодавство також містить подібні норми, зокрема ст. 169 Кодексу законів про працю України [14], яка передбачає обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Згаданий нами проект Трудового кодексу містить ширший перелік випадків втручання роботодавця в приватність працівника: отримання роботодавцем інформації про особисте життя осіб, які шукають роботу, при здійсненні добору працівників (ст. 26); медичний огляд осіб під час прийняття на роботу (ст. 28); контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків (ст. 30); обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій (ст. 281). При цьому забороняється вимагати інформацію про особисте життя працівників та не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Однак формулювання цих норм не дає можливості встановити межі правомірного втручання роботодавця в приватне життя працівника.

З цього приводу в практиці ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності». Цей тест був запроваджений у справі *Halford v. the United Kingdom* [7] та полягав у з'ясуванні судом: чи був працівник попереджений про можливі цілі та форми втручання в його приватність (наприклад, перехоплення переговорів за допомогою внутрішньої телекомунікаційної системи тощо); чи підкріплюються очікування працівником своєї приватності фактичними умовами організації праці (наприклад, наявність окремого кабінету, встановлення телефону, спеціально призначеного для особистого користування тощо). Насправді, тест на «розумне очікування приватності» був розроблений доктриною США [15, с. 163] та отримав своє перше втілення у справі *Katz v. United States* [16] в 1967 році. По суті за допомогою цього тесту з'ясовується, яка поведінка людини та за яких обставин повинна підпадати під захист права на приватність. При цьому слід розуміти, що поняття «розумне очікування приватності» не дорівнює поняттю «приватність», яке є ширшим за обсягом та змістом.

Екстраполюючи тест розумного очікування на приватність працівника стає зрозумілим, що різні форми зайнятості, різні види робіт, різні робочі місця та місця відпочинку, різні обставини будуть тягнути за собою різні межі захисту права на приватність. У той же час, розумне очікування приватності не слід розглядати, як щось суб'єктивне, особисте і в силу цього безспірне. Навпаки, воно повинно

визнаватися суспільством загалом [15, с. 195] та бути обумовлено об'єктивними чинниками, такими як особливостями регулювання трудових відносин чи умовами праці [17, с. 169]. Отже «розумне очікування приватності» є оціночною категорією, яка визначається для конкретного працівника, в конкретному місці, в конкретний час та в конкретних обставинах, і застосовується для з'ясування меж захисту приватності працівника.

Необхідно зазначити, що втручання роботодавця в приватність працівника, навіть при належному інформуванні останнього, буде правомірним лише за сукупності таких умов:

1) можливість такого втручання повинна бути передбачена в законодавстві;

2) таке втручання повинно переслідувати легітимну ціль;

3) форми та методи втручання повинні бути пропорційні досягнутій легітимній цілі.

Так, названі вище норми трудового законодавства встановлюють межі розумного очікування приватності працівника. У той же час такі межі можуть визначатися трудовим договором — угодою між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію. Це відповідає ч. 2 ст. 301 ЦК України [18], згідно з якою фізична особа (працівник) може на надати згоду третім особам на втручання в своє особисте життя та визначити межі такого втручання. Однак така згода повинна відповідати низці критеріїв: має бути конкретною та чітко висловленою; повинна стосуватися конкретних випадків, тобто не може бути автоматично поширена чи пролонгована; мусить бути інформованою, про межі та цілі такого втручання. Тобто усі ці елементи згоди повинні бути прописані в умовах трудового договору. При цьому слід враховувати, що відповідно до трудового договору працівник перебуває в підпорядкуванні роботодавця, здійснює роботу під його керівництвом та контролем. Більше того, відсутність економічної рівноваги між роботодавцем, який просить згоди, і працівниками, які надають її, часто викликає сумніви щодо того, чи було цю згоду надано вільно. Тому оцінюючи дійсність такої згоди потрібно уважно розглядати умови, за яких така згода надається [19, с. 183].

Межі розумного очікування приватності працівника можуть також визначатися нормативними актами роботодавця. Особливістю таких актів є те, що працівник не має права впливати на їх зміст, оскільки вони переважно приймаються роботодавцем самостійно, лише в окремих випадках потребують урахування пропозицій чи погодження виборного органу первинної профспілкової організації. Якщо

нормативні акти роботодавця безпосередньо стосуються працівника, він ознайомлюється з ними під розписку, в інших випадках ці акти повинні бути тільки доведені до відома працівника. Більше того, у згадуваній справі *Halford v. the United Kingdom* ЄСПЛ використовує термін «попередження працівника», не конкретизуючи його зміст. Тому навіть попередження працівника, здійснене у будь-якій формі (наприклад, табличка з попереджувальним написом «У приміщенні ведеться відеоспостереження»), може обмежувати його розумне очікування приватності. Таким чином, за відсутності прямого закріплення форм та цілей обмеження приватності працівника в трудовому договорі, колективному договорі чи нормативних актах роботодавця, останній повинен доказати, що працівник знав чи міг знати про такі форми та цілі обмеження приватності. Виходить, що обсяг приватності працівника фактично залежить від волі роботодавця, вираженої в індивідуальних чи правових актах, а також шляхом інформування працівника. Однак можливість роботодавця втручатися в приватність працівника не слід розглядати як абсолютну та таку, що не може бути оскаржена. Неприпустимим є вважати, що роботодавець може будь-де розмістити відеокамери і мікрофони та фіксувати кожен рух та розмову працівників, обґрунтовуючи це тільки тим, що останні були заздалегідь про це попереджені. Вірнішим є розуміння права працівника на приватність як таке, що створює матеріально-правові обмеження право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків [20, с. 56].

Другою умовою правомірності втручання роботодавцем в приватність працівника є легітимна ціль. Загалом трудові відносини продукують широкий спектр таких цілей: захист життя та здоров'я інших осіб (роботодавця, інших працівників, третіх осіб); громадська безпека; набір та навчання працівників; безпека та охорона праці [21, с. 351–352]. Такою ціллю може бути репутація роботодавця, у разі звільнення працівники з підстави вчинення у вільний від виконання трудових обов'язків час ним аморального проступку не сумісного з продовженням роботи [22, с. 402]. Зрозуміло, що немає вичерпного переліку таких легітимних цілей втручання в приватне життя працівника, але вони повинні бути обумовлені трудовою функцією, яку він виконує, а саме втручання не повинно виходити за межі таких цілей.

Останньою умовою правомірності втручання роботодавця в приватне життя працівника є пропорційність цілей та форм і методів такого втручання. Тобто втручання вважається правомірним, якщо є розумний зв'язок між заходами, що обмежують приватність



працівника, і природою трудової функції, так само як важливістю цілі втручання для роботодавця [21, с. 353]. Зокрема, працівник, який відповідно до трудового контракту зобов'язаний проходити обшук на прохідній, не має підстав для позову, окрім випадків, коли умови проведення такого обшуку були принизливими [23, с. 468].

У результаті проведеного дослідження приходимо до таких висновків:

1. Межі захисту права працівника на приватність залежать від особливостей регулювання конкретних трудових правовідносин та фактичних умов праці, які можуть значно відрізнятись. Для їх встановлення ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності».

2. Правомірне втручання роботодавця в приватність працівника повинно відповідати таким умовам:

1) можливість такого втручання повинна бути передбачена на рівні трудового законодавства, закріплена в трудовому договорі та нормативних актах роботодавця, а працівник повинен бути належним чином проінформований про цілі та форми такого втручання;

2) таке втручання повинно переслідувати легітимну ціль, обумовлену трудовою функцією працівника та легітимним інтересом роботодавця;

3) таке втручання повинно бути пропорційне досягнутій легітимній цілі.

#### Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
2. Case of Kopke v. Germany (Application no. 420/07) 5 October 2010 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536>.
3. Case of Libert v. France (Application no. 588/13) 27 December 2012 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-154050>.
4. Case of Madsen v. Denmark (Application no. 58341/00) 7 November 2002 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22823>.
5. Case of Schüth v. Germany (Application no. 1620/03) 23 September 2010 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-100469>.
6. Case of Fernández Martínez v. Spain (Application no. 56030/07) 12 June 2014 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145068>.

7. Case of Halford v. the United Kingdom (Application no. 20605/92) 25 June 1997 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58039>.
8. Case of Copland v. the United Kingdom (Application no. 62617/00) 3 April 2007 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996>.
9. Case of Barbulescu v. Romania (Application no. 61496/08) 12 January 2016 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906>.
10. Case of Leander v. Sweden (Application no. 9248/81) 26 March 1987 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57519>.
11. Case of Benediktssdóttir v. Iceland (Application no. 38079/06) 16 June 2009 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93526>.
12. Case of Radu v. the Republic of Moldova (Application no. 50073/07) 15 April 2014 / European Court of Human Rights. URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-142398>.
13. *Craig J.* Privacy in the workplace and the impact of European Convention incorporation on United Kingdom labour law // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 1997–1998. Vol. 19. P. 373–392.
14. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до № 50. Ст. 375.
15. *Gómez-Arostegui T.* Defining private life under the European convention on human rights by referring to reasonable expectations // *California Western International Law Journal*. 2005. Vol. 35. № 2. P. 153–202.
16. *Katz v. United States*, 389 U.S. 347 (1967) / US Supreme Court. URL : <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/389/347/case.html>.
17. *Lugaresi N.* Electronic privacy in the workplace: Transparency and responsibility // *International Review of Law, Computers & Technology*. 2010. Vol. 24. No. 2. P. 163–173.
18. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435–IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
19. Посібник з європейського права у сфері захисту персональних даних / [Агенція Європ. Союзу з питань основополож. прав (FRA), Рада Європи, Європ. суд з прав людини]. К. : К.І.С, 2015. 215 с.
20. *Craig J. D., Oliver, H. D.* The Right to Privacy in the Public Workplace: Should the Private Sector be Concerned? // *Industrial Law Journal*. 1998. Vol. 27. P. 49–59.
21. *Otto M.* The right to privacy in employment in search of the European model of protection // *European Labour Law Journal*. 2015. Vol. 6. № 4. P. 343–363.
22. *Cabrelli D.* Examining the Labour Law and Social Dimension of Human Rights: The UK and South Africa // *Private Law and Human Rights*:

- Bringing Rights Home in Scotland and South Africa / D. Visser and E. Reid (eds). Edinburgh, Edinburgh University Press. 2013. P. 391–417.
23. The legal protection of privacy: a comparative survey of ten countries by the International Commission of Jurists / [Niall McDermott, Secretary-General] // International Social Science Journal. 1972. Vol. XXIV. № 3. P. 417–584.



## **ПРАВОВІ НАСЛІДКИ УХИЛЕННЯ ВІД ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР**

***ПРИМІЧ Денис Володимирович,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Сучасне законодавство про працю передбачає погоджувальний спосіб вирішення колективних трудових спорів, який ґрунтується на засадах: активної участі сторін у вирішенні трудового спору, тобто сторони самостійно формують органи, що мають сприяти розв'язанню конфлікту; використання усіх не заборонених законодавством засобів для вирішення колективного трудового спору на стадії примирних процедур, це означає, що сторони зобов'язані активно шукати засоби для вирішення спору шляхом компромісів і взаємних поступок; обов'язковості (за попередньою домовленістю сторін) рішень примирних комісій та трудового арбітражу.

Проте механізм примусу відсутній. Закон не передбачає відповідальності сторін за невиконання рішення примирної комісії чи трудового арбітражу; заборони ухилення від примирних процедур. У разі недотримання сторонами примирних процедур настають правові наслідки. Так, у разі оголошення страйку без дотримання примирних процедур він має бути визнаний незаконним [1, с. 161].

Останнім часом набуло поширення таке негативне явище, як ухилення сторони (сторін) колективного трудового спору від участі в примирних процедурах.

Ухилення від участі в примирній процедурі — це дія або бездіяльність сторін (сторони) колективного трудового спору, що кваліфікується як небажання означених вище суб'єктів вирішувати

питання, пов'язані із утворенням примирного органу та проведенням його роботи [2, с. 89].

Залежно від поведінки сторін колективного трудового спору, ухилення від участі в примирній процедурі може бути одностороннє та двостороннє. Одностороннє ухилення від участі в примирній процедурі означає, що від участі в процедурі відмовляється лише одна сторона колективного трудового спору. Двостороннє ухилення від участі в примирній процедурі означає, що від участі в процедурі відмовляються обидві сторони колективного трудового спору [3, с. 101].

Слід відрізнити «ухилення сторін колективного трудового спору (конфлікту) від участі в примирній процедурі» від «ухилення власника або уповноваженого ним органу від примирних процедур», про яке йдеться у ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відмінними рисами останнього явища є те, що воно: застосовується виключно до дій або бездіяльності власника або уповноваженого ним органу (представника), тобто до конкретної сторони колективного трудового спору з боку роботодавця; проявляється у формі повної відмови роботодавця від вирішення будь-яких питань, що стосуються примирних процедур; є підставою для початку процедури застосування найманими працівниками страйку.

Схожість цих явищ полягає у тому, що вони руйнують примирний (переговорний) процес під час врегулювання колективних трудових спорів.

Можна надати таке тлумачення терміну «ухилення власника або уповноваженого ним органу (представника) від примирних процедур», як нехтування роботодавцем основних засад побудови примирного процесу з розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [4, с. 11].

У свою чергу, ухилення від примирних процедур може проявлятися в таких формах:

— ігнорування однією стороною колективного трудового спору ініціативи іншої щодо створення примирного органу для розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та вирішення питань щодо організаційного, матеріального-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу;

— взаємне небажання сторін колективного трудового спору (конфлікту) створювати примирний орган для розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та вирішувати питання щодо організаційного, матеріального-технічного і фінансового забезпечення

роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу;

— ненадання сторонами (стороною) колективного трудового спору інформації примирній комісії, необхідної для ведення переговорів;

— неявка сторін (сторони) колективного трудового спору без поважних причин на засідання примирної комісії (у випадку виникнення потреби провести консультації із конфліктуючими сторонами примирним органом) [5, с. 375].

Характерною рисою ухилення від примирних процедур є юридичні наслідки негативного характеру. Тобто, за ухилення від участі в примирній процедурі особи, які представляють сторони колективного трудового спору, притягаються до дисциплінарної, цивільно-правової, кримінальної або до адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Такий висновок робиться, виходячи із аналізу норм ст.ст. 13 та 31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6, с. 472].

Відповідальність встановлюється за:

1) порушення порядку розгляду трудових спорів: відмову, ухилення від вступу та участі у колективних переговорах; відмову, ухилення від участі у роботі незалежного посередника при вирішенні колективного трудового спору; відмову, ухилення від участі у роботі трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); ненадання незалежному посереднику, трудовому арбітражу інформації, необхідної для розгляду трудового спору (конфлікту);

2) порушення порядку оголошення та проведення акцій протесту, тобто страйків: несвоєчасне повідомлення про проведення страйків, перешкоджання організації та участі в страйку; перешкоджання припиненню страйку, визнаного судом незаконним;

3) невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами колективного трудового спору (конфлікту) домовленостей;

4) порушення, невиконання нормативно-правового акту з питань трудових правовідносин, колективного договору, угоди, нормативного акту роботодавця, трудового договору (контракту), що спричинило виникнення трудового спору.

Вид відповідальності залежить від суспільно шкідливих, негативних наслідків порушення порядку розгляду трудових спорів та способів захисту і відновлення порушених прав. У разі вчинення правопорушень працівник, профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, роботодавець, організація роботодавців,

об'єднання організацій роботодавців мають право на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди у порядку, визначеному законом. У колективних договорах та угодах, трудових договорах (контрактах) сторони можуть передбачити конкретні способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання колективних договорів і угод [7, с. 98].

Притягнення до відповідальності винних за порушення порядку вирішення трудових спорів відбувається за поданням трудового арбітражу або незалежного посередника до Національної служби посередництва та примирення, яка досліджує обставини, попереджає сторону або сторони про відповідальність за порушення порядку вирішення трудового спору. Якщо сторона (сторони) не усунуть вказані порушення порядку вирішення трудового спору, Національна служба посередництва та примирення вживає відповідних заходів щодо притягнення винних осіб до відповідальності [8, с. 311].

Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк — тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Статтю 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначено, що жодна із сторін колективного трудового спору не може ухилятися від участі в примирній процедурі. Проте саме відповідальність за таке діяння не встановлено, тобто відсутній механізм примусу, який має достатньо вагомe значення при вирішення даного питання.

#### **Список використаних джерел**

1. *Іванов В. М., Іванова О. В.* Юридична конфліктологія : навч. посіб. К. : МАУП, 2004. 224 с.
2. *Пастухова В. І.* Господарське і трудове право : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2009. 108 с.
3. *Коняхин Л. Г.* Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М., 1982. 200 с.
4. Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні» Нова модель вирішення трудових спорів в Україні (розроблено Експертною групою). К., 2013. 13 с.
5. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Е. Теліпка. К. : Центр учбової літератури, 2009. 456 с.

6. *Дмитренко Ю. П.* Трудове право України : підруч. К. : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
7. *Венедиктов В. С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Х. : Консум, 1996. 136 с.
8. Порівняльне трудове право : підруч. / Н. Б. Бойко, І. Я. Кисельов, С. А. Іванов та ін. К., 2010. 379 с.



## **ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ ОБХІДНОГО ЛИСТА ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ**

***ПУЗИРНА Наталія Станіславівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри*

*трудового права, адміністративного права та процесу*

*Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій*

*Чернігівського національного технологічного університету*

*(м. Чернігів, Україна)*

У процесі реформування трудового законодавства України однією із невирішених проблем у процесі припинення трудових відносин та оформлення звільнення є проблема законності використання обхідних листів.

На жаль, дослідники не часто звертають увагу на цю проблему. Проте питання законності обхідних листів були предметом дослідження таких авторів, як П. О. Ізуйта, В. Д. Мясковецький, Л. Рева, І. А. Толмачев, І. А. Філіповата тощо.

Перш за все слід визначити поняття «обхідний лист». Так, під поняттям «обхідний лист» розуміють документ, на якому при розрахунку з особою, яка залишає роботу, засвідчується, що за нею немає заборгованості (у господарських органах підприємства, бібліотеці тощо) [1]. Таким чином, обхідний лист є, переважно, документом з переліком матеріально відповідальних осіб, у яких потрібно отримати письмове підтвердження того, що співробітник не привласнив собі ніякого службового майна. У документі може бути зазначено про те, що співробітник здав матеріальні цінності, які за ним значилися, поточні справи і звіти про виконану роботу, пропуск в організацію, ключі від кабінетів, службовий телефон і т.ін. У листі вказано осіб, до яких потрібно звернутися за підписом, що підтверджує

відсутність боргів перед організацією. Підписи керівників структурних підрозділів в обхідному листі свідчать про відсутність у працівника зобов'язань перед роботодавцем і будь-яких претензій до працівника.

Найчастіше роботодавці своїми локальними розпорядженнями, такими як правила внутрішнього трудового розпорядку, передбачають обов'язкове оформлення обхідного листа під час звільнення. І доти, поки в цьому документі не будуть зібрані всі необхідні підписи, кадрова служба не приступає до оформлення припинення трудового договору. Якщо від «обходу» залежить видача трудової книжки або виплата розрахунку, дії кадрової служби або відповідна вимога керівника протизаконні.

Слід зазначити, що в Кодексі законів про працю України (далі КЗпП України) немає і не було поняття «обхідний лист», з чого можна зробити однозначний висновок: обхідний лист під час звільнення поза законом. Однак, як це не сумно, згадка про нього зустрічається не тільки в локальних актах комерційних структур, але і в підзаконних актах України, що стосуються трудових правовідносин у державних органах. Так, наприклад, у п. 2.8 Правил внутрішнього трудового розпорядку працівників Адміністрації Дзержинського району Харківської міської ради, зазначено, що під час звільнення працівник зобов'язаний надати до сектору кадрової роботи обхідний лист, підписаний керівниками відповідних структурних підрозділів про відсутність заборгованості перед адміністрацією [2]. Державне агентство водних ресурсів України пішло ще далі, закріпивши в п. 2.13 Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників положення про те, що у день звільнення працівник подає у відділ з управління персоналом підписаний обхідний лист, *після чого* відділ з управління персоналом видає працівнику його трудову книжку з відповідним записом [3]. Деякі навчальні заклади Міністерства освіти і науки України також у правилах внутрішнього розпорядку встановлюють положення щодо необхідності оформлення обхідного листа під час звільнення, зокрема, Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет» [4], Херсонський державний університет [5], Львівський національний університет імені Івана Франка [6]. Цікавим у цьому аспекті є практика звільнення в Національному університеті біоресурсів та природокористування України. Так, Інформаційний лист № 6 від 24.02.2015 р. «Щодо прийняття на роботу та звільнення працівників» передбачає, що *з метою недопущення порушення трудового законодавства*, що призводить до негативних наслідків та сплати штрафів, прийняття на роботу та звільнення працівників слід здійснювати таким чином:



«... п. 4. Для отримання трудової книжки при звільненні працівник повинен оформити та подати у відділ кадрів обхідний листок» [7]. Проте найдивнішим вважаємо наявність положення щодо необхідності оформлення обхідного листа в нормативно-правових актах судової гілки влади. Наприклад, п. 2.18, 2.19 Правил внутрішнього трудового розпорядку працівників апарату Ленінського районного суду м. Дніпропетровська [8].

Всі вищенаведені приклади вважаємо порушенням трудового законодавства, оскільки КЗпП України, передбачаючи порядок та оформлення звільнення, не передбачає обов'язок працівника щодо оформлення та здачі обхідного листа під час звільнення на підприємство, в установу, організацію. Крім того, на сьогодні немає ніяких передбачених законодавством України важелів впливу на працівника за не оформлення та неподання обхідного листа під час звільнення. І якщо працівник відмовиться заповнювати обхідний лист або здасть його недооформленим, все одно доведеться з ним повністю розрахуватися в останній робочий день, незважаючи навіть на те, що досить часто роботодавці за допомогою обхідного листа намагаються виправдати своє небажання затівати нудну судову тяганину з працівником у надії отримати своє. У цьому аспекті витребування майна з чужого незаконного володіння в судовому порядку є, мабуть, єдиним законним способом змусити працівника все повернути. Більш того, звільнення, як правило, проводиться після закінчення двотижневого терміну, тобто у роботодавця є принаймні десять робочих днів для того, щоб повідомити працівника про необхідність повернути те чи інше майно.

Отже, сьогодні на практиці обхідний лист являє собою документ, з яким працівник перед звільненням повинен обійти відповідні структурні підрозділи своєї компанії. При цьому керівники фіксують у цьому документі факт відсутності матеріальних претензій до працівника з їх боку, тобто працівник або здав всі доручені йому матеріальні цінності, або відзвітував за них. Форма обхідного листа і порядок його заповнення визначається на рівні підприємства, установи, організації, при цьому роботодавець не забуває зобов'язати працівника здати документ працівнику кадрової служби і забороняє останньому видавати працівникові трудову книжку, а бухгалтерії — здійснювати з ним повний розрахунок у разі відсутності в обхідному листі хоча б одного необхідного підпису. Ми погоджуємося з думкою П. О. Ізюїти та В. Д. Мястковецького, про те, що тут простежується порушення закону, а саме ст. 47 КЗпП України, в якій встановлено, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати

працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу [9]. Більше того, власник або уповноважений ним орган не наділяється правом щодо висування будь-яких вимог до працівника під час звільнення його за власним бажанням. Неподання обхідного листа не може звільнити роботодавця від обов'язку в день звільнення провести з працівником повний розрахунок та видати йому оформлену трудову книжку. Затримуючи розрахунок та трудову книжку, слід мати на увазі, що ст. 117 КЗпП України передбачає відповідальність: у разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки, за відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.

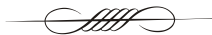
Ще раз наголошуємо, що українське трудове законодавство не зобов'язує працівника заповнювати обхідний лист і «обходити» осіб, зазначених у списку. Це стосується навіть матеріально відповідальних працівників. За відмову заповнювати обхідний лист притягувати до дисциплінарної відповідальності роботодавець не має права. Відмова ж у видачі трудової книжки і розрахунку з боку роботодавця в разі, якщо працівник, який звільняється, не бажає заповнювати обхідний лист — пряме порушення вимог трудового законодавства. В цьому випадку працівник може сміливо скаржитися до Державної служби України з питань праці або до суду.

Враховуючи вищевикладене, ми доходимо висновку, що працівникові під час звільнення не обов'язково заповнювати обхідний лист (це стосується працівників будь-яких посад і професій). Трудове законодавство цього не вимагає. Якщо працівник не заповнить обхідний лист, його не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності або затримати звільнення в порушення порядку, передбаченого ст. 47 КЗпП України. Якщо роботодавець затримує звільнення працівника у зв'язку з тим, що він не здав (або не заповнив) обхідний лист, то це є порушенням вимог трудового законодавства. Ми також пропонуємо закріпити в новому Трудовому кодексі України положення про те, що під час звільнення забороняється вимагати від працівників, які звільняються, документи, подання яких не передбачено законодавством (обхідні листи, розписки тощо).

#### Список використаних джерел

1. Академічний тлумачний словник української мови. URL : <http://sum.in.ua/s/obkhidnyj>.

2. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Адміністрації Дзержинського району Харківської міської ради. URL : [http://www.city.kharkov.ua/documents/uploaded/dz\\_pravila\\_vn\\_rasporadka.doc](http://www.city.kharkov.ua/documents/uploaded/dz_pravila_vn_rasporadka.doc).
3. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Державного агентства водних ресурсів України. URL : [http://www.scwm.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=95&Itemid=206](http://www.scwm.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=95&Itemid=206).
4. Правила внутрішнього розпорядку Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет». URL : <http://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/453>.
5. Правила внутрішнього розпорядку для осіб, які працюють та навчаються у Херсонському державному університеті. URL : <http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/HouseRules.pdf?id=969b541e-ae73-4d6d-b5ef-dba05b941736>.
6. Правила внутрішнього розпорядку Львівського національного університету імені Івана Франка. URL : [http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/08/office\\_regulations.pdf](http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/08/office_regulations.pdf).
7. Щодо прийняття на роботу та звільнення працівників : Інформаційний лист від 24.02.2015 р. № 6. URL : [http://nubip.edu.ua/sites/default/files/priyom\\_na\\_robotu\\_f.pdf](http://nubip.edu.ua/sites/default/files/priyom_na_robotu_f.pdf).
8. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників апарату Ленінського районного суду м. Дніпропетровська. URL : <http://ln.dp.court.gov.ua/sud0422/rules/>.
9. *Ізуйта П. О., Мястковецький В. Д.* Обхідний лист: законність підстав та правовий статус. URL : <http://www.law-property.in.ua/articles/55-izuyita-po-myastkovetskyu-vd-bypass-letter-legality-reasons-and-legal-status.html>.



## СУБ'ЄКТИ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

**ПУЗИРНИЙ Вячеслав Феодосійович,**

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри  
трудового права, адміністративного права та процесу*

*Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій*

*Чернігівського національного технологічного університету  
(м. Чернігів, Україна)*

Розбудова громадянського суспільства, демократизація всіх сфер суспільного життя — це стратегічна мета нашої країни, що набуває особливого значення на шляху наближення України до стандартів європейської демократії, просування в європейський та світовий простір. У цьому аспекті актуальним є питання громадського контролю загалом і громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці зокрема, оскільки одним із ефективних механізмів протидії зловживанням роботодавця у сфері охорони здоров'я на виробництві можна вважати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

На думку З. С. Гладуна, суб'єктами громадського контролю є, по-перше, громадяни і, по-друге, об'єднання громадян (політичні партії, професійні спілки, молодіжні й інші громадські організації) [1, с. 46]. В. М. Гарашук до громадського контролю відносить контроль з боку різних громадських формувань (або угруповань) — профспілок, трудових колективів, партій, рухів, фондів та інших утворень [2, с. 169].

Що стосується контролю в галузі трудового права, то, як правильно зазначає О. І. Лисяк, контроль за дотриманням трудового законодавства *про* працю визначається як комплексна діяльність державних та громадських органів чи їх представників, спрямована на захист трудових прав працівників [3, с. 8].

Правові підстави здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства встановлено ст. 36 Конституції України, ст. 247 Кодексу законів про працю України, ст.ст. 21, 38, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 41 Закону України «Про охорону праці».

Відповідно до ст. 46 Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за додержанням законодавства про охорону

праці здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки — в особі своїх виборних органів і представників.

Порядок організації і діяльності уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці устанавлено Типовим положенням, затвердженим наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 р. № 56 [4].

Згідно із Законом України «Про права профспілок, їх права та гарантії діяльності» профспілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Профспілкові комітети підприємств, установ і організацій мають право створювати комісії з питань охорони праці, порядок організації і діяльності яких передбачений Типовим положенням про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації, затвердженим постановою Президії Федерації профспілок України від 28 лютого 2013 р. № П-16-11 [5].

Відповідно до Типового положення про громадського інспектора з охорони праці, затвердженого постановою Президії Федерації профспілок України від 5 листопада 2014 року № П-10-4, громадський інспектор з охорони праці здійснює громадський контроль за додержанням законів, інших нормативно-правових актів з охорони праці, виконанням роботодавцем і уповноваженими ним посадовими особами заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням [6].

Проект Трудового кодексу України (ст. 348) містить положення про те, що громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання [7].

На сьогодні у Міністерстві охорони здоров'я України діє громадська рада. Це — громадський колегіальний консультативно-дорадчий орган, який зобов'язався здійснювати експертизу, аналіз та оцінювання планів роботи міністерства, проектів національних, державних і регіональних програм і нормативно-правових актів у галузі охорони здоров'я, моніторинг та оцінювання їх виконання тощо. На наш погляд, необхідно розширити повноваження цієї громадської ради, надавши їй можливість контролювати дотримання законодавства про охорону праці на підприємствах, в установах і організаціях.

Таким чином, на жаль, чинне трудове законодавство України не містить переліку суб'єктів громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці. З цією метою пропонуємо розробити законопроект «Про громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці», де на законодавчому рівні закріпити: поняття громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, напрямки контрольної діяльності, перелік суб'єктів громадського контролю, принципи та правила здійснення такого контролю тощо.

#### Список використаних джерел

1. *Гладун З. С.* Державна політика охорони здоров'я в Україні (адміністративно-правові проблеми формування і реалізації). Тернопіль : Економічна думка, 2005. 460 с.
2. *Гаращук В. М.* Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Х., 2003. 412 арк.
3. *Лисяк О. І.* Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2004. 20 с.
4. Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці : наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. № 56 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0316-07>.
5. Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації : Додаток 2 до постанови президії Федерації профспілок України від 28.02.2013 р. № П-16-11. URL : <http://kievprofenergo.in.ua/page/29/>.
6. Типове положення про громадського інспектора з охорони праці : Додаток 1 до постанови президії Федерації профспілок України від 05.11.2014 р. № П-10-4. URL : <http://document.ua/tipove-polozhennja-pro-gromadskogo-inspektora-z-ohoroni-prac-nor3525.html>.
7. Трудовий кодекс України : проект від 20.05.2015 р. (доопрацьований реєстр. № 1658) / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).



# РОЛЬ ПРИНЦИПІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

***П'ЯНИДА Богдан Валерійович,***

*студент Інституту управління та права*

*Запорізького національного технічного університету*

*(м. Запоріжжя, Україна)*

Характерною особливістю сучасного законодавства про працю України є посилення ролі принципів судового захисту трудових прав працівників. Без урахування даних принципів неможливим є ефективне застосування норм законодавства про працю України, особливо в умовах ринкових перетворень. Їх важливість обумовлюється тим, що вони служать нормативними основами інституту судового захисту трудових прав працівників, який сьогодні взагалі не розвинений та чітко не визначений у системі законодавства про працю України. Однак, наявність дієвого інституту судового захисту трудових прав працівників є умовою реалізації трудових прав працівників у тому комплексі, який визначає законодавство про працю України. Тому актуальності набувають дослідження питань щодо обґрунтування ролі принципів судового захисту трудових прав працівників в регулюванні трудових відносин.

Питання принципів судового захисту трудових прав працівників досліджували у своїх працях такі науковці: С. С. Алексєєв, Г. А. Борисов, А. М. Васильєв, В. С. Венедиктов, С. А. Голошапов, К. М. Гусов, А. І. Денисов, Р. Л. Іванов, А. М. Колодій, Р. З. Лівшиць, О. А. Лукашова, С. П. Маврін, В. І. Нікітінський, В. І. Прокопенко, П. М. Рабінович, В. М. Семенов, Л. О. Сироватський, О. В. Смирнов, Л. С. Явич та ін. Проте, з урахуванням вищевикладеного, проблема щодо обґрунтування ролі принципів судового захисту трудових прав працівників потребують подальшого вивчення у науці трудового права.

Метою даної роботи є обґрунтування ролі принципів судового захисту трудових прав працівників в регулюванні трудових відносин.

Термін принцип розглядається у науковій літературі в трьох значеннях:

— основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальністю, значущістю, вищою імперативністю і

відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього і міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації;

— внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, суспільних ідей, норма (правило) поведінки і діяльності;

— основа устрою чи дії приладу, машини і т. ін.

Принцип (латинське походження *principium* — основа, начало) — начало, керівна ідея, основне правило поведінки [1, с. 382].

Принципи права — основоположні загальноприйняті норми, що виражають властивості права і мають вищу імперативну юридичну силу, тобто виступають як незаперечні вимоги, що висуваються до учасників суспільних відносин з метою встановлення соціального компромісу [2, с. 258].

Надзвичайно істотні роль і місце принципів власне у праві. Адже саме принципи насамперед консолідують правотворчість і правосуддя, надають внутрішньої цілісності діючій правовій системі, слугують зміцненню законності і правопорядку, громадської дисципліни, гарантують реалізацію інтересів і прав українських громадян. Вони забезпечують єдність процесу створення права, його реалізації й охорони [3, с. 49].

На сучасному етапі формування ринкових відносин спостерігається масові порушення трудових прав працівників, зростання безробіття, зниження рівня грошових доходів населення тощо. Проблема забезпечення надійного захисту трудових прав працівників надзвичайно загострилася, тому, на нашу думку, необхідно визначитися зі змістом нового інституту в системі трудового права України — захист прав працівників.

У контексті висвітлення ролі принципів судового захисту трудових прав працівників, варто погодитись із В. С. Венедіктовим, який у своїх працях зазначає, що досягнення етапу максимальної захищеності трудових прав працівників можливе лише за умов ефективного функціонування відповідного юридичного механізму. Саме за допомогою юридичного механізму досягається системність і взаємодія різноманітних засобів, способів і форм, покликаних забезпечити захист трудових прав працівників [4, с. 10].

Ми вважаємо, що в основі юридичного механізму лежать саме принципи судового захисту трудових прав працівників. Крім цього, юридичний механізм не можна зводити суто до принципів права, оскільки це ширше поняття. Він повинен відображати загальнолюдські цінності, враховувати досвід та досягнення світової цивілізації, опиратися на політичні, національні, економічні та культурні



особливості країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

Принципи судового захисту трудових прав працівників є відображенням об'єктивно існуючих відносин між працівниками та роботодавцем із притаманними їм інтересами, протиріччями, компромісами, потребами та обумовленими закономірностями розвитку суспільства. Іншими словами, це є керівні положення, які становлять суть правового регулювання в сфері судового захисту трудових прав працівників. Відтак, варто вести мову про те, що система суспільних відносин регулюється не спонтанно, а відповідно до певних принципів, які органічно притаманні цій системі права.

Значення принципів судового захисту трудових прав працівників полягає в тому, що вони стають реальними та дієвими регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи його конкретні норми.

Отже, основна роль принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється в регулятивному характеру, тобто зафіксовані у праві принципи набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий державно-владний характер. За допомогою них досягається позитивний соціально-трудоий ефект, а також гарантується охорона трудових прав і законних інтересів працівників. Значення принципів судового захисту трудових прав працівників проявляється також у тому, що вони виражають суть чинних, а також впливають на зміст майбутніх норм, визначають перспективи розвитку трудового права та сприяють усуненню прогалин у чинному законодавстві. Принципи допомагають глибше з'ясувати зміст конкретних норм законодавства про працю України і визначають тенденцію його розвитку.

#### Список використаних джерел

1. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. 5-е изд. М. : Политиздат, 1987. 590 с.
2. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підруч. Х. : Еспада, 2006. 776 с.
3. Колодій А. М. Принципи права України. К. : Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
4. Венедіктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудоих відносинах : матер. наук.-практ. конф. (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.) / за ред. В. С. Венедіктова. Х., 2005. С. 9–14.*



## КОНСТИТУЦІЙНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

**РИЖУК Ірина Володимирівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Одним з найбільш важливих соціально-економічних прав є право на працю. Дане право завжди перебувало у центрі уваги як вітчизняних та й зарубіжних науковців. Враховуючи, що на сьогодні для України актуальним є питання оновлення трудового законодавства, дослідження положень законодавства про працю, яке регулює суспільні відносини пов'язані з реалізацією права на працю, не тільки не втратили своєї актуальності, але й потребують подальшого проведення. В даному аспекті буде корисним досвід зарубіжних країн, використання якого сприятиме подальшому вдосконаленню норм національного трудового законодавства.

Насамперед зупинимо нашу увагу на міжнародному закріпленні конституційного права на працю, оскільки більшість держав ратифікували міжнародні акти та частково відобразили їх у своєму національному законодавстві.

Так, основними міжнародними актами, які закріпили право на працю є Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права.

Широкий спектр трудових прав міститься в Загальній декларації прав людини, де передбачено, що кожна людина має право:

- 1) на працю, вільний вибір роботи, на справедливій й сприятливій умови праці та на захист від безробіття;
- 2) на рівну оплату за рівну працю;
- 3) на справедливую й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення;
- 4) створювати професійні спілки та входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів;
- 5) на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [1].

Подібний перелік трудових прав містяться й у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Зокрема даним актом закріплено:

1) право на працю, що включає право кожної людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується;

2) право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, що включає:

a) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливую зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності;

b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації;

d) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні;

3) право кожної людини створювати для здійснення та захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки й вступати до них на свій вибір за єдиної умови додержання правил відповідної організації; право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації та право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни [2].

Не дивлячись на те, що дані міжнародні акти стали базою для закріплення права на працю, в конституціях зарубіжних країн, в конституційні норми було вкладено різний зміст, що в подальшому нами й буде проаналізовано.

Аналіз зарубіжного законодавства дав підстави для виділення наступних рівнів правового закріплення права на працю: конституційний та законодавчий.

Більшість конституцій містять норми, які поміж прав та свобод людини і громадянина містять норму, яка закріплює право на працю. В той самий час є країни (наприклад, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизія, Естонія, Латвія, Литва) які виключили зі своїх нових конституцій навіть згадку про це право. Хоча в конституціях більшості

країн термін «право на працю» присутній, його зміст порівняно із соціалістичним минулим істотно переосмислено. Згідно з міжнародними актами в праві на працю акцент робиться насамперед на свободі праці, на забороні примусової праці (за винятком випадків, передбачених у конституціях або в законах, до яких конституції відсилають).

Отже, щодо конституційного закріплення права на працю більшість зарубіжних країн у своїх конституціях проголосили дане право. Зокрема Греція, Італія, Німеччина, Японія, Португалія, Іспанія, Фінляндія, практично всі республіки колишнього СРСР та багато інших держав закріпили на рівні конституції право на працю.

У більшості випадків право на працю формулюється в тексті як декларативний принцип, з подальшою конкретизацією в інших нормативно-правових актах. Водночас нормами конституцій вкладається різний зміст права на працю. По-перше, дане право розуміється як абсолютне право, тобто як свобода праці. Зокрема, п. XIII ст. 5 Конституції Федеративної республіки Бразилії передбачає, що «Будь-яка праця, ремесло або професійна діяльність є вільними за умови дотримання професійної кваліфікації, якої вимагає закон» [3]. Подібне розуміння права на працю міститься в ст. 11 Конституції Угорщини, де закріплено: «Кожна людина має право на вільний вибір роду діяльності, професії та ведення бізнесу. Угорщина прагне створити умови, які дозволяють працювати всім, хто бажає» [4]. Такий зміст права а працю є властивим для більшості держав Центральної та Східної Європи (Румунія, Хорватія, Албанія та ін.), деяких країн Латинської Америки (Мексика та ін.) [5, с. 160].

По-друге, право на працю розуміється як право на одержання гарантованої роботи. Норми такого змісту спрямовуються до держави, яка повинна гарантувати надання особам робочого місця. Подібне розуміння права на працю було закріплено в ст. 118 Конституції СРСР 1936 р. «Громадяни СРСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їх праці відповідно до її кількості та якості» [6]. На сьогодні, подібне трактування права на працю практично не зустрічається навіть в соціалістичних державах.

По-третє, норми деяких конституцій закріплюють обов'язок працювати. Так, конституції Італії, Франції, Японії закріплюють не тільки право громадян на працю, але й обов'язок працювати. Наприклад, згідно зі статтею 4 Конституції Італії «Кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному прогресу суспільства» [7]. Конституція

Японії встановлює: «Усі мають право на працю і зобов'язані працювати» (ст. 27) [8]. У Преамбулі Конституції Франції 1985 року де відтворюється текст Преамбули Конституції 1946 року і відзначається спадкоємність її принципів, вказується: «Кожен зобов'язаний працювати і має право на отримання посади» [9].

Заслуговує на особливу увагу те, що Конституція України встановила право людини на працю саме як право людини, а не як його обов'язок. Таким чином, небажання працездатної особи працювати тепер не є підставою для притягнення його до юридичної відповідальності, як це було в СРСР.

По-четверте, право на працю як конституційне право не існує. У конституції про нього не йдеться, оскільки вважається, що право працювати входить до складу права займатися економічною діяльністю (США) [4, с. 156].

Також закріплення права на працю в конституціях зарубіжних країн різняться за суб'єктивним складом. Так, у конституціях України, Узбекистану, Казахстану, Російської Федерації, Молдови, Таджикистану у формулюванні права на працю використовували слово «кожен», тобто дана норма розповсюджується на всіх осіб, які перебувають на території даних держав на законних підставах. Натомість, конституції Білорусі, Туркменістану, Вірменії звужують суб'єктивний склад та передбачають право на працю лише для громадян. Така позиція є не зовсім зрозумілою, оскільки обмеження права на працю за належністю до громадянства є скоріше винятком, ніж правилом.

Також наявні відмінності у закріпленні права на працю стосовно заборони примусової праці. Практично в усіх зарубіжних країнах у конституціях міститься заборона примусової праці. Ця норма зазвичай формулюється чітко й стисло. При цьому не вважається примусовою працею військова або альтернативна служба, а також робота, яка виконується особою за вироком суду або робота, яка виконується відповідно до законодавства про надзвичайний або воєнний стан. Як виняток, можемо навести Конституцію Мексики (ст. 5), в якій детально розкрито зміст заборони примусової праці: «Ніхто не може бути примушений до виконання роботи без належної винагороди та без його повної згоди, крім роботи, яка призначається судовою владою в якості міри покарання».

Обов'язковими в межах, встановлених відповідними законами, є лише такі громадські обов'язки: військова служба, функції присяжного засідателя, посаду муніципального радника, а також посади, займані за народними виборів, прямим або непрямым. Обов'язки в зв'язку з

виборами і народними переписами є примусовими і безкоштовними. Професійна діяльність громадського характеру є обов'язковою і оплачується в законному порядку, з винятками, передбаченими законом. Держава не допускає договорів, умов або угод, виконання яких має на меті обмеження, втрату або безповоротна відмова від свободи особистості, будь то в зв'язку з роботою, навчанням або за релігійними переконаннями... Трудовий договір зобов'язує виконувати певну роботу на час, який визначає закон і який не може перевищувати один рік на шкоду інтересам працівника; трудовий договір ні в якому разі не може передбачати відмову від громадянських або політичних прав, їх втрату або обмеження. Невиконання трудового договору з боку працівника тягне за собою для нього лише матеріальну відповідальність за завдану шкоду, але ні в якому разі не може тягти за собою насильство над особою» [10].

Окрему увагу привертають норми конституцій, які окрім права на працю закріплюють обов'язок держави не лише щодо визнання даного права, але й застосування певних заходів щодо його належного забезпечення. Такий обов'язок надати та забезпечити кожному можливість заробляти собі на життя працею взяли на себе незначна кількість держав, серед них Україна та Білорусь. Так ч. 2 ст. 43 Конституції України передбачає: «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [11].

Стаття 41 Конституції Республіки Білорусь закріплює норму, що «Держава створює умови для повної зайнятості населення. У разі незайнятості особи з не залежних від нього причин їй гарантується навчання новим спеціальностям і підвищення кваліфікації з урахуванням суспільних потреб, а також допомога з безробіття відповідно до закону» [12].

Отже, аналіз норм Конституції України та конституцій зарубіжних країн, які закріплюють право на працю, показує, що в цілому вони відповідають міжнародним актам. У той самий час найбільш повно і відповідно до Пакту дане право та зобов'язання держави щодо його забезпечення закріплено в Основному законі нашої держави. Конституційна норма щодо права на працю свідчить про те, що Україна досить повно розкриває його зміст, адже у ст. 43 Конституції України не лише закріплено право на працю, але й визначено місце держави в реалізації даного права. Дана стаття містить заборону щодо використання примусової праці, обумовлює

використання праці жінок і неповнолітніх, містить гарантії реалізації даного права тощо. Тому вважаємо, що в контексті подальшої конституційної реформи дана норма не потребує змін.

#### Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини 1948 р. К. : Право, 1995. 16 с.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. К. : Право, 1995. 16 с.
3. Конституція Бразилії (5 жовтня 1988 г., російський текст). URL : <http://mykrpzs.ru/konstituciya-brazilii-1988-russkij-tekst>.
4. Конституція / Основний закон Венгрії (25 квітня 2011 г.). URL : <http://worldconstitutions.ru/?p=298>.
5. Конституційне (державне) право зарубіжних країн / отв. ред. Б. А. Страшун. М., 2000. Частина загальна: Конституційне (державне) право і його основні інститути Т. 1–2.
6. Конституція (Основний Закон) Союзу Радянських Соціалістических Республік : прийнята Чрезвычайним VIII с'їздом Рад СРСР 05.12.1936 г. URL : [http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1936/red\\_1936/3958676](http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1936/red_1936/3958676).
7. Конституція Італійської Республіки від 22.12.1947 г. // Конституції держав Європейського Союзу / под общ. ред. Л. А. Окунькова. М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 415–450.
8. Конституція Японії : промудьгована 03.11.1946 г., вступила в силу 03.05.1947 г. URL : <http://worldconstitutions.ru/?p=37>.
9. Конституція Французької Республіки від 04.10.1958 г. // Конституції держав Європейського Союзу / под общ. ред. Л. А. Окунькова. М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 665–684.
10. Конституція Мексиканських з'єдинених штатів від 05.02.1917 г. (с останніми змінами). URL : <http://worldconstitutions.ru/?p=51>.
11. Конституція України : чинне законодавство зі зм. та доп., станом на 01.09.2014 р. К. : ПИЛИВОДА, 2014. 64 с.
12. Конституція Республіки Білорусь від 15.03.1994 г. URL : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=6351>.



# ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

**СЕЛЕЦЬКИЙ Олексій Вікторович,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права, адміністративного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій  
Чернігівського національного технологічного університету  
(м. Чернігів, Україна)*

З набуттям чинності нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889–VIII (далі — Закон 2015 р.) у юридичній літературі та практиці останнім часом поновилася активна дискусія щодо визначення правової природи службово-трудових відносин державних службовців. На сьогоднішній день, як і раніше, немає одностайної думки стосовно галузі права, яка повинна їх врегулювати. Переважна більшість учених-адміністративістів вкотре наголошують, що усіх державних службовців необхідно розглядати як суб'єктів саме державно-управлінських відносин, оскільки, перебуваючи на службі у держави, вони виконують її завдання та функції, здійснюють державно-владні повноваження. Тому, на їхню думку, можливість правового регулювання правовідносин з державними службовцями безпосередньо трудовим законодавством має бути зведена до мінімуму. Схоже, таку позицію вирішив зайняти й сам законодавець, закріпивши у Законі 2015 р. нову замість звичної для трудового права термінологію. Зокрема, згаданий нормативний акт оперує такими поняттями, як «служба діяльність», «служба дисципліна», «правила внутрішнього службового розпорядку», «зміна істотних умов служби». Як зазначає В. М. Гураш, скоріш за все, замінюючи термін «трудовий» на «службовий» у Законі України «Про державну службу» підкреслюється відмінна правова природа його положень від положень трудового законодавства [1, с. 306].

Закон 2015 року врегулював практично всі питання проходження державної служби, починаючи від порядку працевлаштування держслужбовця і до припинення державної служби,



водночас позбавивши Кодекс законів про працю України та інші акти трудового законодавства реального впливу на ці відносини. У ч. 3 ст. 5 Закону 2015 р. вказано, що «дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом» [2]. Проте неврегульованих питань, тобто таких, що по суті мають підпадати під вплив трудового законодавства, не так вже й багато. У даному випадку необхідно вести мову про можливість субсидіарного застосування норм трудового права до трудових відносин державних службовців. Заслугує підтримки позиція В. М. Гураш, що субсидіарне застосування норм права спрямоване на подолання прогалін в одній галузі права за допомогою винятково норми права іншої галузі [1, с. 306]. Одночасно відмітимо, що Закон 2015 р. містить невелику кількість відсилочних норм у питаннях регулювання трудових правовідносин з держслужбовцями. В основному це:

1) ст. 59 (щорічні відпустки надаються державним службовцям у порядку та на умовах, визначених законодавством про працю);

2) ч. 3 ст. 86 (суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у строк, визначений у поданій ним заяві, у випадках, передбачених законодавством про працю);

3) ч. 3 ст. 87 (процедура вивільнення державних службовців на підставі п. 1 ч. 1 цієї статті (скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідація державного органу, реорганізація державного органу) визначається законодавством про працю) [2].

Тож, як бачимо, Закон 2015 р., на жаль, не розглядає трудові відносини з державними службовцями в рамках предмету трудового права.

Натомість представники науки трудового права вважають, що для врегулювання правовідносин з приводу проходження державної служби замало обмежитися виключно нормами адміністративного права. Так, наприклад, М. І. Іншин зазначає, що «такі правовідносини мають подвійний характер. Стосовно повноважень, якими наділяється особа зі вступом на службу для виконання функцій держави, — це, безперечно, владні повноваження. Проте відносини особи (працівника) і державного органу (роботодавця), які виникають зі вступом першої на службу, слід визначити трудовими з відповідною необхідністю врегулювання таких на підставі норм законодавства про працю. Особа, що вступає на службу, реалізує здатність до праці, хоча і бажає при цьому виконувати специфічну трудову функцію у специфічного роботодавця — держави (в особі певних державних органів)» [3, с. 304–305]. Подібної думки дотримується і М. М. Клемпарський, який

відзначає, що «навіть якщо і вести мову про те, що державний службовець виконує адміністративні функції, то слід при цьому робити зауваження в тому контексті, що стосовно інших осіб він справді виконує адміністративні, управлінські функції, але щодо держави та відповідного органу державної влади виконання ним своїх обов'язків є нічим іншим, як роботою, його працею, професійною діяльністю, під час якої він практично виконує завдання і функції держави» [4, с. 221–222]. Аналогічну позицію висловлює й А. В. Андрушко, зазначаючи, що великий вплив на визначення правової природи правовідносин державної служби здійснюють норми адміністративного права, оскільки державні службовці є суб'єктами управлінських правовідносин, а державна служба розглядається як інститут цієї галузі права та однією із ланок адміністративної реформи. Проте громадяни України, вступаючи на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою [5, с. 5–6]. В. О. Процевський наголошує, що «державні службовці, як й інші працівники, застосовують свою здатність до праці. При застосуванні праці для іншого суб'єкта виникають трудові відносини; вони виникають і у державних службовців. Підставою їх виникнення є волевиявлення, яке отримує правове оформлення у трудовому договорі чи контракті; те ж відбувається і у державних службовців» [6, с. 99].

Зазначені думки науковців-трудовиків заслуговують на підтримку. Тобто, можна стверджувати, що у ході проходження державної служби особа набуває одночасно декількох статусів, виступаючи при цьому суб'єктом як трудового, так і адміністративного права. Так, наприклад, встановлення випробування при прийнятті на службу, визначення трудової функції, організація робочого часу та часу відпочинку, грошове забезпечення службовців, заохочення за сумлінну працю, притягнення до дисциплінарної, матеріальної відповідальності, забезпечення належними умовами праці, соціально-правовий захист службовців — це, безперечно, відносини з приводу застосування найманої праці, і тому вони мають безпосереднє відношення до врегулювання їх нормами трудового права. Проте, якщо державний службовець здійснює державно-владні повноваження, вступаючи у відносини управлінського характеру, то у такому випадку його необхідно розглядати як суб'єкта адміністративного права. Це одна зі специфічних ознак правового статусу державних службовців,

що зумовлює виокремлення їх як особливої категорії працівників, праця яких потребує спеціального законодавчого врегулювання.

Водночас, існування спеціальних нормативних актів, таких як Закон 2015 р., аж ніяк не має виключати дані суспільні відносини зі сфери правового регулювання трудового права. У такому випадку норми спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів повинні лише доповнювати, конкретизувати загальне трудове законодавство, а також встановлювати деякі відмінності з його положеннями. У цьому й полягає сутність принципу єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин.

#### Список використаних джерел

1. *Гураш В. М.* Правова природа трудових відносин державних службовців у світлі нового Закону України «Про державну службу» // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. С. 305–307.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
3. *Інишин М. І.* Державна служба як сфера регулювання трудового права // Форум права. 2011. № 3. С. 303–308. URL : [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/FP/2011-3/11imirtp.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/FP/2011-3/11imirtp.pdf).
4. *Клемтарський М. М.* Уточнення сучасної концепції державної служби в Україні як різновиду трудової діяльності // Публічне право. 2012. № 4 (8). С. 218–226.
5. *Андрушко А. В.* Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Андрушко. К., 2003. 20 с.
6. *Процевський В.* Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми // Право України. 2004. № 12. С. 96–101.



# ЩОДО КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**СИНЧУК Світлана Миколаївна,**

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Суспільно-правова потреба ухвалення Соціального кодексу України зумовлена сучасним станом (за формою та змістом) законодавства у сфері соціального забезпечення.

Недоліками правового регулювання відносин соціального забезпечення в Україні є:

1) відсутність єдиної концепції формування системи законодавства України;

2) відсутність логічного зв'язку між попередніми та наступними нормативно-правовими актами, які ухвалюються (приймаються) для регулювання одного виду відносин або взаємопов'язаних між собою видів таких відносин;

3) розосередженість матеріальних та процедурних правових норм поміж великої кількості нормативних актів різної юридичної сили та галузевої належності;

4) неузгодженість змісту чи суперечливість положень законів (або законів і підзаконних нормативно-правових актів);

5) використання бланкетних норм та оціночних понять;

6) значна чисельність, складна структура та багаторівневість нормативно-правових актів, які закріплюють порядок встановлення юридичних фактів, призначення та виплати видів соціального забезпечення;

7) термінологічна невизначеність щодо суб'єктів та видів забезпечення (полісемічність застосування основних категорій, що позначають види соціального забезпечення, невпорядкованість видової різноманітності, закріплення понять, які на практиці не використовуються, відсутність єдиного критерію виникнення права на соціальне забезпечення та умов його реалізації і т.п.).

На практиці це призводить до низької ефективності реалізації особою права на соціальне забезпечення або порушення права на гідний рівень життя та й зрештою, самого права на життя.

Світовій практиці відомі систематизовані нормативно-правові акти, які регулюють відносини соціального забезпечення: окремих

держав (Соціальний кодекс Німеччини; Кодекс соціального забезпечення Франції, Закон про соціальне забезпечення США) чи загальноєвропейського значення (Європейський кодекс соціального забезпечення).

В Україні неодноразово піднімалося питання актуальності Соціального кодексу. Однак, пропоновані законопроекти є радше інкорпоративними або консолідованими актами, а отже, за формальними та змістовними ознаками не є проектами Соціального кодексу.

Юридична мета ухвалення Соціального кодексу полягає у тому, щоб правове регулювання усіх видів відносин соціального забезпечення, які об'єктивно існують у сучасному суспільстві, набуло ознак системності, впорядкованості, гармонійності, інтегрованості, доступності та консолідованості за змістом. Її досягнення забезпечить ефективність, якісність та повноту регулювання відповідної сфери відносин, усунення вище перелічених недоліків такого регулювання.

Суспільна мета полягає у досягненні такого нормативно-правового регулювання сфери соціального забезпечення громадян, яке забезпечило б для кожної особи ефективні юридичні гарантії її конституційного права на соціальне забезпечення.

Предметом сучасного Соціального кодексу України повинні стати відносини соціального забезпечення в межах соціально-страхових, державних та недержавних організаційно-правових форм такого забезпечення, які можна об'єднати в систему з урахуванням єдиного критерію визначення їх сфери — соціального ризику.

Соціальний кодекс України повинен бути сформований як органічне поєднання матеріальних та процедурних галузевих правових норм, які визначають механізм реалізації особою права на соціальне забезпечення.

Принципами права, на яких ґрунтуватиметься Соціальний кодекс є наступні: соціальної справедливості; всезагальності права на соціальне забезпечення; узгодженого поєднання солідарної відповідальності держави, роботодавців, самих осіб та індивідуальної відповідальності особи за рівень її майбутнього соціального забезпечення; залежності права на соціальне забезпечення від соціального ризику; гарантування соціальним забезпеченням гідного рівня життя особи на основі міжнародних стандартів; пріоритетності норм міжнародного права; юридичної рівності громадян; юридичної захищеності права на соціальне забезпечення.

Структура Соціального кодексу мала б формуватись на основі кодифікаційної техніки з урахуванням національних правових традицій

побудови кодифікованих нормативно-правових актів та сучасної наукової доктрини права соціального забезпечення. У процесі побудови відповідного Кодексу важливим є виділення рівнозначних відокремлених (однак взаємопов'язаних) структурних елементів, які відображають загальні та спеціальні положення права соціального забезпечення (Загальна та Спеціальна частини Кодексу).

Загальна частина формуватиметься з правових норм, які є універсальними для всіх видів соціально-забезпечувальних відносин (норми, які відображають мету, завдання права соціального забезпечення, зміст права на соціальне забезпечення, принципи правого регулювання, дефінітивні норми, норми, що визначають правові підстави та умови виникнення права на соціальне забезпечення та організаційно-правові форми його реалізації (їх взаємну координацію); державні соціальні стандарти, юридичні властивості соціально-правоможних та соціально-зобов'язаних суб'єктів, співвідношення їх повноважень, тощо).

Системоутворювальним критерієм побудови спеціальної частини Соціального кодексу та впорядкування її правових норм в окремі інститути мають стати вже існуючі та нові види соціально-забезпечувального надання, які, своєю чергою, потребують строгої законодавчої визначеності за змістом, обсягом та співвідношенням понять.

Реалізація концепції розробки проекту Соціального кодексу і подальше його прийняття сприятиме ефективній реалізації конституційного права громадян на соціальний забезпечення, а також його правовому захисту.



# ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ЄС: ПРОБЛЕМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ

**СИМУТІНА Яна Володимирівна,**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник відділу проблем цивільного,  
трудового та підприємницького права Інституту держави і права  
ім. В. М. Корецького НАН України (м. Київ, Україна)*

Адаптація механізму правового регулювання трудових відносин в Україні до законодавства Європейського Союзу не може відбуватися без урахування основних тенденцій розвитку трудового права в країнах Європи, серед яких слід відзначити:

- 1) забезпечення гідної праці, ефективної зайнятості та покращення якості людського життя;
- 2) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;
- 3) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці, зменшення обсягів нелегальної зайнятості;
- 4) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах тощо.

З моменту підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом процес гармонізації національного трудового законодавства з європейським правовим простором вимагає від України не лише розробку документів, що засвідчують такі наміри, а, в першу чергу, проведення конкретних реформ з удосконалення чинних нормативно-правових актів та прийняття кардинально нових.

Виходячи зі змісту ст. 290 Угоди про асоціацію, з одного боку, визнається право держав-учасниць встановлювати і регулювати власний рівень охорони праці, політики і пріоритетів сталого розвитку згідно з відповідними міжнародно визнаними принципами і угодами, а також приймати або відповідно змінювати національне законодавство. Водночас держави гарантують, що їхнє законодавство забезпечує високий рівень охорони праці і докладатимуть зусиль для подальшого вдосконалення цього законодавства. Як спосіб досягнення цілей, про які йдеться в цій статті, Україна наближає свої закони, підзаконні акти та адміністративну практику до *acquis communautaire* [1].

З цією метою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847-р був затверджений План з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським

Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки. Відповідно до цього Плану до 2017 року Україна має розробити, прийняти та впровадити відповідні нормативно-правові акти, в тому числі, з метою імплементації положень Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення та Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур [1].

Слід зазначити, що положення згаданих вище Директив до певної міри враховані в національному законодавстві, зокрема, у Законі України «Про зайнятість населення». Так, стаття 48 Закону України «Про зайнятість населення» визначає поняття масового вивільнення з ініціативи роботодавця. У ч. 3 ст. 50 цього Закону встановлено, що роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення. При цьому, у разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання такого звіту передбачена відповідальність роботодавця у вигляді штрафу.

Водночас потребують імплементації у законодавство України окремі положення ст.ст. 2 і 3 Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р., зокрема, щодо:

- 1) проведення консультацій з представниками працівників;
- 2) повідомлення представнику працівників, яке повинне містити усю необхідну інформацію щодо запланованого колективного звільнення і щодо консультацій із представниками працівників, а особливо причини звільнення, кількість працівників, що звільняються, звичайну кількість зайнятих працівників та період, у який планується здійснити звільнення;
- 3) обов'язку роботодавця надати представнику працівників копію повідомлення, відправленого до компетентних державних органів влади про усі звільнення, що плануються, а також право представника працівників відправити компетентному державному органу влади свої можливі зауваження.



Деякі положення Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур, щодо продовження дії трудового договору у разі зміни власника або реорганізації підприємства, а також щодо збереження чинності колективного договору у разі реорганізації підприємства протягом строку, на який його укладено, вже відображені у Кодексі законів про працю України (ч.ч. 2, 3 ст. 36) та Законі України «Про колективні договори і угоди» (ст. 9).

Проте на сьогодні потребують імплементації положення Директиви, які встановлюють:

1) обов'язок роботодавця дотримуватися на підприємстві (в установі, організації) умов колективного договору, що набув чинності до передачі, до дати припинення або закінчення терміну дії цього колективного договору, або набуття чинності або застосування іншого колективного договору, або не менше одного року;

2) порядок функціонування профспілок у разі ліквідації, реорганізації, зміни форми власності підприємства, установи, організації; представництво працівників у разі припинення діяльності профспілкової організації до утворення нової профспілкової організації;

3) обов'язок роботодавця невідкладно повідомити працівників про зміну власника підприємства, бізнесу чи їх частини.

Водночас слід зазначити, що проблема гармонізації національного трудового законодавства щодо припинення трудового договору із законодавством ЄС та його ефективності, на нашу думку, не вирішиться простим перенесенням приписів вказаних європейських директив у внутрішні норми. Вона видається глибшою, адже припинення трудового договору було і залишається однією з найбільш поширених підстав виникнення численних трудових спорів. І це незважаючи на те, що чинне трудове законодавство в «кращих традиціях» соціалістичного Кодексу законів про працю передбачає цілу систему юридичних гарантій трудових прав працівників при звільненні, як-то: вичерпний перелік підстав припинення трудового договору; законодавчо встановлена процедура звільнення, в тому числі, отримання згоди профспілки; додаткові гарантії для окремих категорій працівників; судовий захист і право на поновлення працівника на роботі.

Водночас у більшості країн Європейського Союзу відсутній вичерпний перелік конкретних підстав для звільнення, натомість

встановлені поважні причини для звільнення працівника з ініціативи роботодавця, які зводяться переважно до трьох груп:

- 1) пов'язані з поведінкою працівника;
- 2) пов'язані з професійними здібностями працівника;
- 3) пов'язані з проведенням на підприємстві господарських, організаційних, технологічних чи інших аналогічних заходів.

При цьому основним засобом захисту права на працю є завчасне повідомлення працівника про звільнення (строк якого залежить, як правило, від стажу роботи в цього роботодавця) і виплата належних грошових компенсацій при звільненні.

Закріплення у законодавстві відкритого переліку підстав припинення трудового договору і водночас вимоги щодо обґрунтованості звільнення та належної компенсації працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця видається більш перспективним підходом в умовах розширення договірного регулювання трудових відносин та інтеграції до європейського правового простору.

#### **Список використаних джерел**

1. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упор. З. Я. Козак. Львів : Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с. URL : <http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/socialdimeuuacompendium.pdf>.



## **РЕГУЛЯТИВНА ФУНКЦІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПОНЯТТЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА**

***СІНЬОВА Людмила Миколаївна,***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)*

Проголошення України правовою та соціальною державою передбачає, що одним з основних напрямків політики держави є

соціальний захист її громадян. Термін «соціальне забезпечення» належить до функцій держави, що означає турботу про матеріальне забезпечення непрацездатних, громадян людей похилого віку та ін. Для здійснення цієї функції створений спеціальний орган державної виконавчої влади — Міністерство соціальної політики України [1] як центральний орган виконавчої влади з питань формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту населення, з питань сім'ї та дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну.

Проблемні питання функцій права соціального забезпечення досліджували у своїх працях такі вчені, як В. С. Андреев, В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, М. І. Деревянко, О. Л. Кучма, О. Є. Мачульська, Л. Ю. Малюга, І. М. Сирота, Б. І. Сташків, С. М. Прилипка, О. В. Тищенко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та деякими іншими авторами. В Україні проблема функцій права соціального забезпечення достатньо не вивчена.

У юридичній науці поняття «функція» характеризує соціальну роль держави і права. Отже, під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або його напрями правового впливу на суспільні відносини, або і те й інше разом. Соціальне призначення визначається потребами суспільного розвитку, відповідно до яких створюються закони, які спрямовані на закріплення певних відносин, їх регулювання чи охорону. Соціальне забезпечення в Україні має такі основні цілі: забезпечення рівня життя непрацездатного населення не нижче прожиткового мінімуму встановленого державою; протидія соціальному напруженню в суспільстві, що може бути зумовлене майновою, етнічною, релігійною чи іншою нерівністю.

Функції права — основні напрями впливу права на суспільні відносини, які виражають його сутність і соціальне призначення у суспільстві, а також способи організації суспільних відносин [8, с. 67]. На думку П. М. Рабіновича, функції права висвітлюють предметно-змістовну роль, «роботу» права у суспільстві. Усі функції права він поділив на два види: загальносоціальні та спеціально-соціальні (регулятивні). До першого виду він відніс такі: гуманістичну, організаторську, управлінську, комунікативну, орієнтаційну, оцінювальну, ідеологічно-виховну, пізнавальну або гносеологічну. До другого виду належать: закріплююча, стимулююча, творча, обмежувальна, витісняюча [2, с. 90–91]. Функції права соціального забезпечення — це основні напрями правового регулювання суспільних відносин щодо соціального захисту населення. Слід

зазначити, що однією із основних функцій права соціального забезпечення є регулятивна. Завданням регулятивної функції права соціального забезпечення є не тільки фіксація суб'єктного складу соціально-забезпечувальних правовідносин, правового статусу учасників цих відносин та визначення юридичних фактів, за яких можуть виникати зазначені правовідносини, а й зміна чи скасування окремих його елементів або введення нових. Регулятивний вплив права соціального забезпечення на суспільні відносини полягає в тому, що норми цієї галузі права, визначаючи права й обов'язки суб'єктів соціально-забезпечувальних правовідносин, тим самим виступають загальнообов'язковим зразком їхньої правомірної поведінки.

Безробіття, бідність та убогість, посилюючись і посилюючи психологічну вразливість не тільки найбільш знедолених прошарків суспільства, а й зайняте та здорове населення, постають в ієрархії загроз національної безпеки першим і основним джерелом соціальної нестабільності. Абсолютна бідність визначає межу можливості до відтворення людського капіталу, відносна — свідчить про рівень соціальної збалансованості і злагоди в суспільстві, а виражаючись через макроекономічні пропорції розподілу багатства нації, визначають мотивацію до перспектив подальшого зростання або занепаду. В такому контексті подолання бідності стає лакмусовим папірцем і вихідною передумовою формування того рівня соціальної злагоди, який робить можливим реальну інституційну модернізацію [3].

Більше того, в Україні починає формуватися хронічна бідність. Результатом цього може стати бідність наступних поколінь через не змогу отримати належну професійно-освітню підготовку, що призведе у майбутньому до їх низької конкурентоспроможності на ринку праці. Ще однією причиною бідності є відсутність можливостей або несформованих самих потреб, що є результатом низьких соціальних стандартів. Життя у бідності стає звичкою, що трансформує психологічне сприйняття людиною реальності [4]. Також функціями соціального забезпечення в Україні є наступні: реабілітаційна, яка покликана пом'якшувати наслідки бідності та інших негативних соціальних явищ; превентивна, яка полягає в запобіганні виникненню негативних соціальних явищ. Соціальне забезпечення в суспільстві повинно виконувати дві головні функції: лікувальну і превентивну. Перша пов'язана із запровадженням механізмів боротьби з бідністю, які включають адресну допомогу малозабезпеченим верствам населення, надання житлових субсидій, допомога сім'ям з дітьми тощо. Друга, запобіжна функція, пов'язана з відверненням бідності шляхом надання громадянам можливість протягом свого активного життя

здобути право на соціальне забезпечення (від безробіття, хвороби, нещасного випадку на виробництві, інвалідності, в похилому віці тощо). Цю функцію виконує загальнообов'язкове державне соціальне страхування, як система прав, обов'язків та гарантій, яка передбачає надання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі настання страхового випадку за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцями, а також фізичними особами на користь яких здійснюється страхування.

Регулятивна функція має первинне значення, носить творчий характер, бо право за допомогою її покликане сприяти розвитку найбільш коштовних для суспільства і держави соціальних зв'язків. Подібну функцію забезпечують, як правило, правові стимул-реакції — заохочення, пільги, дозволи, рекомендації і тому подібне Дані засоби сприяють задоволенню інтересів осіб, відкриваючи простір для їх активності, ініціативи, заповзятливості [5, с. 115]. Як зазначалося вище, право соціального забезпечення виконує низку важливих функцій. До загально-юридичних функцій цієї галузі належить регулятивна функція. Стосовно виконання нею охоронної функції до тепер точаться дискусії. Власне галузевими функціями права соціального забезпечення є: захисна; соціальна; економічна; управлінська; психологічна; політична.

Регулятивна функція спрямована на врегулювання суспільних відносин шляхом закріплення бажаної поведінки в тих чи інших галузях чи інститутах права [8, с. 67]. Слід відмітити, що визначальне місце в системі функцій права належить регулятивній функції. Особливості цієї функції полягають перш за все в установленні позитивних правил поведінки, в організації суспільних відносин, координації соціальних взаємозв'язків. В рамках регулятивної функції виділяють дві підфункції: регулятивну статичну і регулятивну динамічну. Регулятивна статична функція виражається у впливі права на суспільні відносини шляхом їх закріплення у тих чи інших правових інститутах, у чому і полягає одне із завдань (призначень) правового регулювання. Право, перш за все, юридично закріплює, чітко урегулює суспільні відносини, що є основою нормального і стабільного існування суспільства, відповідно інтересам його більшості чи силам, які стоять при владі. Вирішальне значення у виконанні статичної функції належить інститутам права власності, юридична суть яких у тому і полягає, щоб закріпити економічні основи суспільного строю. Статична функція чітко виражена також у інших інститутах (у тому числі у виборчому, авторському праві тощо). Регулятивна динамічна функція знаходить вираз у впливі права на

суспільні відносини шляхом оформлення їх руху (динаміки) і втілена, наприклад, в інститутах цивільного, адміністративного, трудового права, що опосередковують процеси в економіці й інших сферах суспільного життя [6].

Суть ідеологічної функції права полягає в регулюванні за допомогою правових норм суспільних відносин у духовній сфері життя людей. Норми права соціального забезпечення впливають на ідеологію в цілому і на її складові. Так, норми про матеріальне забезпечення престарілих, інвалідів, сімей з дітьми позитивно впливають на зміцнення моралі, уявлення про благо, добро тощо [7, с. 14–15]. Таким чином, основне призначення права соціального забезпечення — регулювати суспільні відносини з приводу отримання матеріальних благ із спеціальностворених для цього фондів у разі настання соціального ризику. Право соціального забезпечення визначає цілі і завдання держави у сфері соціального забезпечення населення; тих, хто бере участь у створенні спеціальних фондів і здійсненні соціальних виплат; види соціального забезпечення; умови надання того чи іншого виду соціального забезпечення.

Як зазначає В. С. Ковальський, право постійно збільшує сферу суспільного впливу, внаслідок чого ставиться більше вимог до правового регулювання. У процесі трансформації держави і суспільства відбувається зміна впливу права на систему правового регулювання. Право набуває регулятивного сенсу щодо суспільних відносин, які раніше не потребували правової регуляції. Разом з тим, воно набуває також ціннісного сенсу щодо суспільства, груп людей і поза правовими відносинами, поза правовими відносинами, поза правовим порядком [9, с. 68].

Характеристика регулятивної функції права передбачає виявлення найважливіших шляхів її здійснення. Найбільш характерними шляхами (елементами) здійснення регулятивної функції права є:

- 1) визначення засобами норм права праводієздатності (правосуб'єктності) громадян;
- 2) закріплення і зміна правового статусу громадян;
- 3) визначення компетенції державних органів, у тому числі й компетенції (повноважень) посадових осіб;
- 4) встановлення правового статусу юридичних осіб;
- 5) визначення юридичних факторів, спрямованих на виникнення, зміну і припинення правовідносин;
- 6) встановлення конкретного правового зв'язку між суб'єктами права (регулятивні правовідносини);

7) визначення оптимального типу правового регулювання стосовно до конкретних суспільних відносин. Регулятивну функцію можна визнати як обумовлений її соціальним призначенням напрям правового впливу, що виражається у встановленні позитивних правил поведінки, наданні прав і покладенні юридичних обов'язків на суб'єктів права [6].

Регулятивна функція права соціального забезпечення спрямована на виконання однієї із основних завдань галузі — надання громадянам суб'єктивного права на різні види соціального забезпечення. У галузевих нормах деталізується конституційні положення щодо соціального забезпечення громадян. Це знаходить свій вияв у встановленні правосуб'єктності громадян, у компетенції органів держави, що здійснюють забезпечення, у юридичних фактах, у видах регулювання, у характері та змісті правовідносин у сфері соціального забезпечення. Особливості регулятивної функції найбільш чітко виявляються в змісті методу права соціального забезпечення [7, с. 15].

Враховуючи вищезазначене, невід'ємним фактором кожної нормально функціонуючої соціальної системи є соціальне забезпечення та соціально-економічна підтримка населення. Розвиток ринкових відносин обумовлює формування науково обґрунтованої системи соціального забезпечення і соціальної підтримки населення, особливо його найбільш уразливих верств. Таким чином, функції права соціального забезпечення передбачають заходи стабілізації різних верств населення у конкретний період життя індивіда суспільства та створення умов для стабільності відносин у сфері соціального забезпечення людей, а також покликана стимулювати зростання народонаселення країни, відтворення її здорового покоління, збільшення тривалості життя громадян.

#### Список використаних джерел

1. Про Положення про Міністерство соціальної політики України : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-p>.
2. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави. К., 1995. 172 с.
3. Цимбал О. І. Регулювання зайнятості та ринку праці в контексті завдань стратегій подолання бідності в Україні. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=37>.
4. Шляхи подолання бідності в Україні. URL : [http://rdakalanchak.at.ua/\\_tbkp/shljakhi\\_podolannja\\_bidnosti\\_v\\_ukrajini.doc](http://rdakalanchak.at.ua/_tbkp/shljakhi_podolannja_bidnosti_v_ukrajini.doc).

5. *Малько А. В.* Теория государства и права : учеб. М. : Юристъ, 2007. 304 с.
6. *Зайчук О. В., Оніщенко Н. М.* Регулятивна функція права. К. : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
7. *Сташків Б. І.* Проблеми функцій права соціального забезпечення: стислий конспект лекції. Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. 27 с.
8. *Олійник А. Ю., Гусарев С. Д., Слюсаренко О. Л.* Теорія держави і права. К. : Юрінком Інтер, 2001. 176 с.
9. *Ковальський В. С.* Охоронна функція права. К. : Юрінком Інтер, 2010. 336 с.



## ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ПОЗИТИВНІ І НЕГАТИВНІ СТОРОНИ

### **СКОРОБАГАТЬКО Андрій Васильович,**

*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри  
цивільного та трудового права Національного університету  
«Одеська морська академія» (м. Одеса, Україна)*

Ставши на шлях євроінтеграції Україна прикладає певні зусилля щодо оновлення законодавчого масиву але, на жаль, цей процес проходить інертно і до цього часу суспільство не отримало нового Трудового кодексу України.

Безкінечні зміни до чинного Кодексу законів про працю України (із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП України суттєво змінилися 235 статей, а деякі із них уже неодноразово) не вдосконалили правове регулювання відносин у сфері праці, окрім того в Україні продовжують застосовуватись окремі законодавчі акти неіснуючої радянської держави або їх окремі положення.

Прийняття сучасного Трудового кодексу має стати важливим етапом становлення трудового права, адже він повинен стати головним регулятором трудових відносин, має закріпити основні механізми реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій, забезпечити захист інтересів як працівників, так і роботодавців, а тому він повинен містити такі норми, які втілювали б особливості і національного трудового законодавства і, насамперед,



міжнародний досвід регулювання трудових правовідносин. Тому цілком доречними є слова С. В. Вишневецької, що першочерговим завданням кодифікації трудового законодавства повинно стати узгодження трудового законодавства з міжнародними нормами про працю, закріплення основних принципів трудового права, які б відповідали об'єктивним закономірностям сучасного розвитку системи трудових і пов'язаних з ними відносин [1, с. 28]. Погоджуючись з таким розумінням ролі нового Трудового кодексу, уточнимо, що він повинен комплексно здійснити кодифікацію всього правового масиву, максимально уніфікувавши законодавчі акти, що регулюють відносини у сфері праці і, водночас, зважено і обґрунтовано використати диференціацію в регулюванні трудових відносин.

Логічно постає питання, чи є саме таким поданий до законодавчого органу проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (доопрацьований станом на 20.05.2015 р.) (далі Проект)? Аналіз норм Проекту і публікацій, в яких досліджені його окремі положення, підтверджує наявність як позитивних аспектів, так і свідчить про наявність великої кількості недоліків яких допустилися його автори (депутати VIII скликання В. Б. Гройсман, Л. Л. Денісова, М. М. Папієв). Загалом, як і більшість законопроектів, даний Проект має низку спірних положень які потребують осмислення і вдосконалення, тому доцільно зупинитися на окремих із них.

1. Однією із головних функцій держави є захист прав її громадян. Це першочергове завдання може забезпечити тільки ефективне законодавство. Формування ринкових відносин в Україні, створення підприємств різних форм власності, визначили нові види відносин у сфері найманої праці і, на жаль, визвали збільшення правопорушень у цій царині. У цьому сенсі, підкреслює В. Я. Бурак, нагальною є потреба удосконалення інституту захисту трудових прав працівників, та інших суб'єктів трудового права. Потреба реформування цього механізму також обумовлена низькою ефективністю захисту трудових прав та законних інтересів працівників [2, с. 77]. Вважаємо правильною позицію вченого, який аргументовано доводить, необхідність зміни акцентів з судової чи адміністративної форми захисту на альтернативні способи захисту трудових прав. У першу чергу це стосується запровадження механізмів соціального партнерства. До можливих альтернативних способів захисту трудових прав В. Я. Бурак відносить проведення переговорів, застосування посередництва і третейських процедур. На жаль, у Проекті відсутні норми, які б передбачали можливість застосування зазначених вченим процедур при захисті порушених трудових прав,

оскільки акцент зроблено більше на судовий захист працівників від неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців чи інших посадових осіб. На наш погляд — це значне упущення авторів Проекту, адже в сучасних умовах зазначені способи захисту трудових прав часто є більш дієвими ніж вирішення їх у суді (зробити такий висновок дозволяє власний досвід роботи у відділенні Національної служби посередництва і примирення Одеської області).

Оскільки Проект не передбачає можливості залучення посередника (медіатора) для вирішення трудового спору (у п. 4 ст. 388 визначено, що КТС має право викликати на засідання третіх осіб, запрошувати спеціалістів), проте такий спосіб захисту передбачений у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У ст. 343 Проекту зазначено, що порядок функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається зазначеним законом. Вважаємо доцільним у Проекті передбачити норму про можливість залучення до вирішення індивідуальних трудових спорів, підготовлених НСПП, незалежних посередників і трудових арбітрів.

Окремі питання викликає позиція авторів Проекту щодо визначення повноважень комісії по трудових спорах (КТС). Відповідно до п. 2. ст. 381 Проекту, за бажанням працівник може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення (такий підхід законодавця засвідчує про необов'язковість її утворення) в юридичних особах за місцем роботи працівника. У той же час, норми проекту дозволяють блокувати утворення КТС, адже проектом передбачено утворення КТС за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації, тобто за їх взаємною домовленістю, хоча така домовленість не завжди може бути досягнута.

Як важливе, відзначимо положення визначене у ст. 392 Проекту, що рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням. Разом з тим у ст. 389 закладена доволі жорстка умова прийняття рішення КТС, оскільки у разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. Досягти такої єдності при вирішенні конфліктної ситуації, коли у членів комісії відмінні інтереси вирішення проблеми буде надзвичайно складно. Також вважаємо помилковим відхід від механізму визначеного у ст. 230 чинного КЗпП України,

який забезпечував виконання рішення КТС за допомогою державного виконавця у примусовому порядку.

Позитивно є новація про можливість укладення мирової угоди під час розгляду трудового спору в КТС (п. 1 ст. 388), що підтверджує спробу перетворення її з юрисдикційного органу в примирний.

2. Вважаємо неприйнятною для працівників позицію авторів Проекту щодо визначення ролі профспілок. В аналізованому Проекті, на відміну від чинного КЗпП України, звужено повноваження профспілок стосовно захисту трудових прав працівників. Принаймні, у Проекті передбачена тільки низка статей стосовно повноважень професійних спілок, зокрема ст.ст. 19, 111, 112, п. 3 ст. 383, п. 4 ст. 393, тощо, але відсутня глава, присвячена професійним спілкам, що нині наявна в чинному кодексі (окрім положень, що закріплені у низці статей діяльності цієї організації присвячена глава XVI). На нашу думку, відсутність у Проекті окремої глави із визначеними повноваженнями професійних спілок зменшує можливість захисту прав працівників.

3. Стаття 362 Проекту визначає дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників. На наш погляд, розширення видів стягнень, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, а саме введення зауваження є логічним кроком. Наявність ще одного виду дисциплінарного стягнення (зауваження), наряду з доганою і звільненням посилить виховну функцію трудового права. Разом з тим не можуть бути прийнятні позитивно запропоновані у ч. 1 ст. 363 Проекту новації щодо строків застосування дисциплінарних стягнень, а саме не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника. Вважаємо за доцільне залишити строки, що визначені у ст. 148 чинного КЗпП — дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше ніж протягом місяця з дня його виявлення **та не пізніше ніж протягом шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку**. На доцільності такого рішення, наголошує Т. М. Лежнева, аргументуючи його тим, що шестимісячний строк передбачений також в актах, що регулюють відносини дисциплінарної відповідальності державних службовців та працівників ОВС [3, с. 123]. Доречно нагадати, що законами України визначено і більш тривалий строк накладення дисциплінарного стягнення з дня

вчинення проступку, наприклад для працівників прокуратури — один рік без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування прокурора у відпустці.

4. До переваг цього Проекту слід віднести те, що в ньому вперше дано визначення поняття робочого часу, якого не було у чинному КЗпП України. Стаття 129 визначає робочий час як час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу. Цей крок дуже важливий, оскільки, як відомо, в юридичній літературі не існує єдиного погляду на зміст поняття «робочий час».

На жаль, Проект не містить будь-якого регламентування питань про нестандартні режими робочого часу, хоча на думку дослідників, реалії сучасних виробничих відносин, пов'язаних з появою нових способів, видів, умов виконання роботи, вимагають введення такого поняття, як «нестандартний режим робочого часу» [4, с. 119]. Ми також вважаємо, що авторам Проекту необхідно доповнити Закон окремою статтею про нестандартні режими робочого часу.

5. Загалом, якщо порівнювати правове регулювання, яке здійснюється КЗпП України з запропонованим у Проекті, можемо стверджувати, що значно якісніше врегульовані трудові відносини на визначений строк, більш детально регламентовано порядок та умови укладення строкового трудового договору (виділена окрема глава), встановлено вичерпний перелік випадків, коли дозволяється укладати трудові відносини на визначений строк. Тому цілком вірною є точка зору І. І. Олексіва, що строкові трудові правовідносини за проектом ТК отримали більш детальну регламентацію [5, с. 176].

6. Доречно відзначити як очевидний, позитивний крок у напрямку удосконалення трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм — виділення у Проекті окремої категорії працівників із сімейними обов'язками та закріплення цілої низки гарантій для цих осіб. Диференційований підхід у регулюванні їх праці сприятиме, в подальшому, успішному поєднанню сімейних та професійних обов'язків працівників.

Підсумовуючи вищевикладене, наведемо слова С. В. Вишневецької, яка наголошує, що проблема кодифікації трудового законодавства є однією з методологічних проблем науки трудового права. Оскільки кодекси — системоутворюючі правові акти, тому в процесі кодифікації важливо чітко уявляти їх систему і досягати того, щоб вона мала завершений характер. На жаль, при створенні

нового Трудового кодексу України, вважає вчена, не знайшли втілення доктринальні розробки українських учених, зокрема щодо концепції предмета трудового права, теорії нестійкої зайнятості, гнучкості правового регулювання трудових відносин, які є визначальними як у нормотворчості міжнародних організацій, так і в розвитку національного трудового законодавства зарубіжних країн в епоху побудови постіндустріального суспільства [1, с. 29–31]. Тому не тільки бажано, але й необхідно законодавцю прислухатися до такої позиції вченої.

Враховуючи значну роль проекту Трудового кодексу України для розвитку соціально-економічної сфери держави, вважаємо, що його прийняття доцільне лише після широкого суспільного обговорення, з урахуванням думки науковців і практиків у цій галузі та після узгодження з представниками сторін соціального діалогу.

#### Список використаних джерел

1. *Вишновецька С. В.* Методологічні проблеми кодифікації трудового законодавства України // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2015. С. 28–31.
2. *Бурак В. Я.* Питання захисту трудових прав працівників у проєкті Трудового кодексу // Актуальні проблеми соціального права Матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів : Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016. С. 77–79.
3. *Лежнева Т. М.* Строки притягнення до дисциплінарної відповідальності за проєктом Трудового кодексу України // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2015. С. 120–123.
4. *Красюк Т. В.* Окремі питання робочого часу в проєкті Трудового кодексу України // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2015. С. 116–119.
5. *Олексій І. І.* Строковий трудовий договір у проєкті трудового кодексу України // Актуальні проблеми соціального права : Матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів : Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016. С. 174–176.

# НЕДОЛІКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

**СМАГА Оксана Богданівна,**

*студентка юридичного факультету Львівського національного  
університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Організації та об'єднання роботодавців є одним з основних суб'єктів соціального діалогу.

У ст. 2 Конвенції МОП № 87 Про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. передбачено право роботодавців створювання на власний вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлеглості їм статутам. Згідно ж Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами [1, с. 1]. Як бачимо, соціально-трудова відносина передбачають також і наявність інститутів, що представляють інтереси роботодавців і виступають від їхнього імені, зокрема, при вирішенні питань на територіальному, галузевому й національному рівнях.

Метою участі у соціальному діалозі організацій і об'єднань роботодавців є удосконалення соціальних, трудових відносин, досягнення взаєморозуміння, компромісів між сторонами соціального діалогу, запобігання виникненню та вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів).

Це у свою чергу, окреслює мету діяльності таких об'єднань, а саме — представництво та захист прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, сприяння створенню нових робочих місць, участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами й тощо.

Однак, захищати права та законні інтереси роботодавців вправі лише ті організації роботодавців, їх об'єднання, які відповідають

критеріям репрезентативності, визначеним Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

На даний час, інститут організацій та об'єднань роботодавців, як суб'єктів соціального діалогу, перебуває у стадії формування (оскільки, це відносно молодий інститут, перші організації робітників почали створюватись в 90-х роках, а саме в 1992 році була заснована одна з перших організацій підприємців-Український союз промисловців і підприємців [4, с. 69]). Тому не дивно, що дане питання має достатньо розгорнуту проблематику.

Однією з таких основних проблем діяльності таких організацій є низька активність організацій діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань в системі соціального партнерства. Так, у 2010 році об'єднання роботодавців були учасниками лише восьми з 170 укладених галузевих угод, в той час як Міністерством юстиції зареєстровано 190 громадських об'єднань підприємців [2, с. 279]. Також, про незацікавленість роботодавців у соціальному партнерстві також свідчать дані соціологічних опитувань, які засвідчили, що підприємці були ініціаторами укладення колективних договорів лише в 7 % випадків, в усіх інших випадках цей процес ініціювали профспілки або безпосередньо наймані працівники.

Сьогодні в Україні доопрацювання інституту об'єднань роботодавців, як повноцінного суб'єкта соціального діалогу полягає в усвідомленні необхідності зниження соціальних витрат реформ, логічного злиття соціальної політики з політикою економічних перетворень, у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела вирішення соціальних проблем, у підтримці соціального світу, запобіганні безробіття [3, с. 65].

Недоліком є те, що априорі, частіше за все такі об'єднання і організації роботодавців створені передусім для лобювання інтересів роботодавців і законодавчої, виконавчої влади, а не для переговорів з робітниками, що на пряму призводить до порушення їх основної мети діяльності і неефективного функціонування. Потрібно усвідомити, що соціальне партнерство розглядається перш за все як форма існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в здійсненні виробництва, тобто стають зацікавленими учасниками єдиного процесу, сторонами соціального діалогу ,на принципах співпраці, пошуку компромісів, узгодженості дії у реалізації своїх інтересів домовляються на демократичних засадах про оптимальні параметри соціально-економічного розвитку. Без нормального функціонування одного із них(в даному випадку організації

роботодавців), весь механізм соціального партнерства не зможе працювати.

Саме доопрацювання системи організації роботодавців і їх об'єднань є запорукою налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні в цілому, а виявлення і розробка напрямів подальшого їх вдосконалення стане запорукою налагодження соціального діалогу в суспільстві

#### Список використаних джерел

1. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
2. Соціальне партнерство — шлях до злагоди: практика, проблеми, здобутки, перспектива. К.: Проект МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці», 2003. 279 с.
3. Трунова Г. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства // Юридична Україна. 2007. № 2. С. 63–67.
4. Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи. К.: Міленіум, 2003. 69 с.
5. Балабанова Н. В., Жуков В. И., Пилипенко В. Е. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство. К.: АТСО, 2002. 189 с.



## ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВИД ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

**СМОЛЯРОВА Марина Леонідівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права Інституту управління та права Запорізького національного технічного університету (м. Запоріжжя, Україна)*

Для мотивації високоякісної праці крім заробітної плати важливе значення має додаткове матеріальне стимулювання праці. Основним, найбільш ефективним, стимулюючим видом додаткової заробітної плати є премія. Визнання важливості та соціальної цінності



трудового права спричинило необхідність дослідження питань щодо преміювання працівників як виду правових стимулів в трудовому праві.

Дослідженню питань пов'язаних з організацією преміювання працівників присвячені праці М. І. Бару, Н. Б. Болотіної, В. В. Жернакова, С. А. Іванова, В. Ф. Капіци, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Проте, очевидним є брак комплексних досліджень щодо аналізу існуючих систем преміювання працівників.

Поняття премії (від лат. *praemium* — нагорода) використовується в різних сферах трудової діяльності. Премія — це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством [1].

Відповідно до рекомендації Міністерства соціальної політики для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці робітників треба додержуватися деяких вимог:

- визначитися з метою преміювання, яка може полягати у: підвищенні технічного рівня та якості продукції, продуктивності праці та обсягів реалізації (при великому попиті на продукцію); зниженні собівартості продукції через економію усіх видів витрат;

- встановлювати показники преміювання, які залежать від результатів праці тих або інших груп і категорій робітників;

- кількість показників не повинна перевищувати двох-трьох;

- умови та показники преміювання не повинні суперечити одне одному, щоб поліпшення одних показників (умов) не викликало погіршення інших [2].

Преміювання на підприємствах, в установах та в організаціях здійснюється на основі положень про преміювання різних категорій працівників. Так, наказом Міністерства соціальної політики від 13.06.2016 р. № 646 затверджено Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), на основі якого розробляються положення про преміювання державних службовців в органах державної влади.

Положення про преміювання розробляються як в цілому для підприємства, так і для окремих його підрозділів. Вони затверджуються керівником підприємства, можуть узгоджуватися з профспілковою організацією і включатися в колективний договір. У підрозділах ці положення можуть затверджуватися їх керівниками. У

положеннях встановлюються умови преміювання працівників, порядок нарахування та виплати премій, підстави для зниження і позбавлення премій.

Преміювання працівників проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників за доручену роботу або поставлені завдання.

Законодавством про працю України визначені різноманітні премії. Преміювання здійснюється в двох формах: - преміювання, передбачене системою оплати праці; - преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці). За цільовим призначенням премії в рамках системи оплати праці поділяються на два види: премії за основні результати господарської діяльності і премії за поліпшення окремих сторін виробничої діяльності (спеціальні системи преміювання — за впровадження нової техніки, технології; за економію енергоресурсів і т. ін.) [3, с. 408].

Преміювання як вид заохочення здійснюється на основі правових норм різного рівня (централізованих та локальних). Законодавством про працю України встановлені такі заохочення: за успіхи в роботі та заохочення за особливі трудові заслуги. Отже, преміювання працівників необхідно розрізняти на звичайне (за успіхи в роботі) та статусне (за особливі трудові заслуги). На нашу думку, статусному преміюванню притаманні такі особливості:

— вручаються особам, які безпосередньо не перебувають у трудових відносинах з джерелом виплати;

— присвоюються за рішенням компетентних державних органів, посадових осіб або засновників (представників засновників) даної премії;

— вручаються особам за особливі, видатні успіхи в області науки, техніки, літератури, мистецтва;

— тягнуть за собою отримання особою не тільки матеріальної винагороди, але і Почесних дипломів, почесних знаків;

— за характером більш престижні: присвоєння статусних премій означає визнання заслуг людини не тільки в рамках його трудового колективу, а й в усій державі, в рамках різних професійних об'єднань.

У Типовому положенні про преміювання для державних службовців передбачені такі види премій: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи

державного органу. Крім цього, передбачаються критерії оцінки державного службовця:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця;
- 3) терміновість виконання завдань;
- 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо).

Преміювання державного службовця за результатами щорічного оцінювання службової діяльності проводиться у разі отримання ним відмінної оцінки за результатами щорічного оцінювання [4]. Але, не для всіх категорій працівників законодавство встановлює чіткі критерії оцінки їх праці. У деяких положеннях про преміювання є норми, які не дають явного уявлення за якими показниками оцінена праця працівників.

Отже, відсутність чітких критеріїв отримання додаткових матеріальних благ у законодавстві про працю України явно не сприяють посиленню стимулюючого впливу премій. Інформованість працівників про критерії оцінки праці на підприємстві підвищує їх мотивацію на якісне виконання трудової функції, що в свою чергу впливає на стимулювання праці.

#### Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 р. № 23). URL : <http://www.uazakon.com/big/text960>.
2. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44. URL <http://uazakon.com/document/spart60>.
3. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
4. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): наказ Міністерства соціальної політики від 13.06.2016 р. № 646 // Офіційний вісник України. 2016. № 53. Ст. 1874.



## ДІЯ У ЧАСІ НОРМ ЩОДО ОБМЕЖЕННЯ ВИПЛАТИ ПЕНСІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ

**СОРОЧИШИН Михайло Васильович,**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Право громадян на соціальний захист, що закріплено в ст. 46 Конституції України, відноситься до групи соціально-економічних прав людини, проте за своїм змістом відрізняється від інших соціально-економічних прав. Можливість прямої дії конституційних норм щодо соціальних прав викликає багато дискусій в межах різних галузевих юридичних наук [1, с. 324]. Це обумовлюється тим, що зміст багатьох соціальних прав витікає із діючого галузевого законодавства та залежить від економічної ситуації в країні [2, с. 48]. Залежність соціальних прав від економічного становища в країні впливає і з положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, відповідно до ч. 1 ст. 2 якого держави-учасниці Пакту лише зобов'язуються вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами [3].

Саме даною залежністю змісту права на соціальний захист від економічного становища країни пояснюються зміни соціально-забезпечувального законодавства, які відбулися протягом останніх років та були спрямовані на обмеження видатків з державного бюджету та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Протягом 2015 року в Україні було прийнято чимало нормативно-правових актів, які були спрямовані на обмеження соціально-забезпечувальних прав окремих категорій громадян. Чимало таких законодавчих змін стосувались права на соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей.

Так, 2 березня 2015 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» [4], яким внесено зміни до ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та припинено протягом 2015 року виплату пенсій військовослужбовцям (крім окремих категорій військовослужбовців), які працюють на посадах та умовах,

передбачених законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів».

Також, 24 грудня 2015 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким передбачено наступні зміни порядку та умов пенсійного забезпечення військовослужбовців: обмежено максимальний розмір пенсій військовослужбовців у 2016 році; припинено протягом 2016 року виплату пенсій військовослужбовцям (крім окремих категорій військовослужбовців), які працюють на посадах та умовах, передбачених законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів».

Двадцять п'ятого березня 2016 року Верховний Суд України звернувся із конституційним поданням до Конституційного Суду України щодо відповідності зазначених змін законодавства щодо пенсійного забезпечення військовослужбовців положенням ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 24, ч.ч. 2 й 3 ст. 22, ч. 1 ст. 46, ч. 5 ст. 17, ч. 1 ст. 58 та ст. 64 Конституції України [5]. 4 липня 2016 року Конституційним Судом України було постановлено ухвалу № 50-у/2016, якою відмовлено у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) зазначених змін до законодавства щодо пенсійного забезпечення військовослужбовців у зв'язку з невідповідністю конституційного подання вимогам, передбаченим Конституцією України, Законом України «Про Конституційний Суд України» [6].

Незважаючи на відмову у відкритті конституційного провадження, позиція Верховного Суду України щодо невідповідності зазначених змін законодавству про пенсійне забезпечення військовослужбовців Конституції України, на нашу думку, є достатньо обґрунтованою та зачіпає ряд проблемних питань не тільки стосовно конституційних гарантій права на соціальний захист, але й питань законодавчої техніки розробки й прийняття соціально-забезпечувального законодавства.

Так, у зазначеному конституційну поданні ставилось питання про відповідність п. 2 розд. III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 2 березня 2015 р. № 213–VIII положенням ч. 1 ст. 24 та ч. 1 ст. 58 Конституції України. Відповідно до п. 2 розд. III «Прикінцеві положення» Закону України № 213–VIII, порядок виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) працюючим пенсіонерам, встановлений цим Законом, поширюється на

пенсіонерів (отримувачів щомісячного довічного грошового утримання) незалежно від часу призначення пенсії.

Сама матеріальна норма, яка була внесена Законом № 213–VIII до ч. 1 ст. 54 Закону № 2262–XII [7], не відповідає ч.ч. 2 та 3 ст. 22, ч. 5 ст. 17 Конституції України. У світлі позиції Конституційного Суду України, висловленій в абз. 6 п. 4 рішення від 14 червня 2007 р. № 3–рп/2007 [8], зазначені зміни ст. 54 Закону № 2262–XII зі змінами від 2 березня 2015 р. потрібно безумовно вважати звуженням змісту права військовослужбовців на пенсійне забезпечення.

Разом з тим, конституційному поданні вказувалось, що Закон № 213–VIII, як й інші численні законодавчі акти, складається з двох структурних складових (частин): перша — основна, змістовна частина, що містить норми права, які мають бути інтегровані у відповідні законодавчі акти; друга — прикінцеві положення, які відповідають за процесуальний механізм імплементації першої складової.

Після набрання чинності Законом № 213–VIII його основна, змістовна частина втрачає чинність, адже його приписи входять до структури чинних законів, на заміну яких вони створені. Прикінцеві положення не включаються до складу Закону, а виконують функції звичайних похідних і допоміжних актів правотворчості, а тому є підстави стверджувати, що розділ III «Прикінцеві положення» Закону № 213–VIII не втратив чинності. Таким чином, положення п. 2 розд. III «Прикінцеві положення» Закону № 213–VIII щодо порядку виплати пенсії поширюється на пенсіонерів (колишніх військовослужбовців) незалежно від часу призначення пенсії — як на майбутнє, так і в минулому [5, с. 11].

На нашу думку, визначення відповідності процедурної норми, яка міститься у п. 2 розд. III «Прикінцеві положення» Закону № 213–VIII положенням ч. 1 ст. 58 Конституції України, доцільно проводити також, визначивши характер матеріальної норми.

Однією із засад, яка є складовою принципу верховенства права, є правова визначеність. Відповідно до ч.ч. 2, 3 ст. 22 Конституції України, конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Статтею 58 Конституції України визначено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Частиною 1 ст. 64 Конституції України встановлено, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України [9].

Необхідно зазначити, що правовідносини із приводу виплати пенсії є триваючими (довгостроковими) правовідносинами. Таким чином, внесена законодавча зміна порядку виплати пенсій повинна згідно з ч. 1 ст. 58 Конституції України впливати тільки на правовідносини, які виникли після прийняття даної зміни. Вбачається, що зміна правового регулювання з приводу виплати пенсії, яка була призначена до відповідних законодавчих змін, не є прямими порушенням принципу, визначеного ч. 1 ст. 58 Конституції України, оскільки буде стосуватись правовідносин із виплати пенсій, а не правовідносин з призначення пенсії, які виникли до набрання чинності відповідними законодавчими змінами.

Проте, як було зазначено вище, Законом № 213–VIII було внесено зміни до ч. 1 ст. 54 Закону № 2262–XI стосовно припинення протягом 2015 року виплати пенсій військовослужбовцям, які працюють на певних посадах. Стаття 54 Закону № 2262–XI структурно розташована у розд. VII «Виплата пенсій», та має назву «Виплата пенсій пенсіонерам за наявності заробітку (прибутку)».

Разом з тим, аналіз умови щодо припинення виплати пенсій військовослужбовцям дає можливість стверджувати, що дані зміни впливають не на умови виплати пенсії, а фактично на умови призначення пенсії або ж умови надання пенсії. Умова, що міститься в ч. 1 ст. 54 Закону № 2262–XI стосовно припинення (відсутності) зайнятості на посадах та умовах передбачених законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів» фактична є тотожною до умови щодо звільнення з військової служби, яка, відповідно до ст. 12 Закону № 2262–XI, є умовою саме призначення пенсії за вислугу років.

Вбачається, що законодавець свідомо визначив у Законі № 213–VIII вимогу про припинення (відсутність) зайнятості на посадах передбачених законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів» в якості умови саме виплати пенсії, оскільки таким чином фактично спростив порядок, так би мовити, «повторного призначення» пенсії після припинення зайнятості на вказаних посадах.

Разом з тим, положення п. 2 розд. III «Прикінцеві положення» Закону № 213–VIII є нормою, яка фактично передбачає застосування положень ч. 1 ст. 54 Закону № 2262–XI до процедурних соціально-забезпечувальних правовідносин із приводу призначення пенсії, які виникли і по факту припинились до набрання 1 квітня 2015 р. чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення». Таким чином, положення п. 2

розд. III «Прикінцеві положення» Закону № 213–VIII прямо суперечить ч. 1 ст. 58 Конституції України.

Крім того, зазначений приклад недосконалості законодавчої техніки щодо проведення змін соціально-забезпечувального законодавства також свідчить про доцільність наступного висновку. На нашу думку, процедурні норми, що забезпечуються реалізацію матеріальних норм, які вносять зміни до соціально-забезпечувального законодавства, повинні включатися разом із матеріальними нормами до тексту закону, який змінюється.

#### Список використаних джерел

1. *Чутчева О. Г.* Дія соціально-забезпечувального законодавства: проблеми теорії та практики // *Держава і право.* 2010. Вип. 47. С. 323–330.
2. *Киричєк Е. В.* Социально-экономические и культурные права и свободы важнейший элемент конституционно-правового положения (статуса) человека и гражданина в Российской Федерации // *Юридическая наука и правоохранительная практика.* 2012. № 1 (19). С. 48–57.
3. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // *Бюлетень Міністерства юстиції України.* 2002. № 2.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення : Закон України від 02.03.2015 р. № 213–VIII // *Відомості Верховної Ради України.* 2015. № 22. Ст. 145.
5. Конституційне подання Верховного Суду України щодо відповідності (конституційності) частини п'ятої статті 43, частини першої статті 54 Закону України від 9 квітня 1992 року № 2262–XII «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» у взаємозв'язку з пунктом 2 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України від 2 березня 2015 року № 213–VIII «Про внесення зміни до деяких законодавчих актів України» щодо пенсійного забезпечення» та пунктом 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України від 24 грудня 2015 року № 911–VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» положенням частини першої статті 8, частини першої статті 24, частин другої й третьої статті 22, частини першої статті 46, частини п'ятої статті 17, частини першої статті 58 та статті 64 Конституції України від 25.03.2016 р. URL : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ada7a17c1ac7f40ec2257f84003bf06e/\\$FILE/%D0%9A%D0%B E%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D 1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4% D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ada7a17c1ac7f40ec2257f84003bf06e/$FILE/%D0%9A%D0%B E%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D 1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4% D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf).



6. Ухвала Конституційного Суду України про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 2 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення», пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 04.07.2016 р. № 50–у/2016 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v050u710-16>.
7. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 09.04.1992 р. № 2262–XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 29. Ст. 399.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 51 і 48 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) першого речення пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до статті 43 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» та про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 43, статей 51, 55, частини третьої статті 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», а також за конституційними зверненнями Комітету по захисту прав військовослужбовців та працівників Міністерства внутрішніх справ України і Служби безпеки України «За справедливість», Партії розбудови, правозахисту недержавних організацій України «Партія правозахисту», Української спілки ветеранів Афганістану, громадян Токаря Степана Семеновича, Іорданова Пилипа Феодосійовича про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 43, статей 51, 55, частини третьої статті 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (справа про перерахунок пенсій військовослужбовців) від 14.06.2007 р. № 3–рп/2007 // Офіційний вісник України. 2007. № 48. Ст. 1990.
9. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.



## **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ»**

***ТАРАСЕНКО Вікторія Сергіївна,***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, Україна)*

Соціальний захист здійснюється в Україні в різних організаційно-правових формах, використання яких може мати різні соціальні та економічні наслідки, що необхідно враховувати при управлінні даною галуззю.

До цього часу серед вітчизняних та зарубіжних науковців і практиків так і не склалося єдиної точки зору щодо використання терміну «соціальний захист» чи «соціальне забезпечення». Переважно соціальний захист розуміється як більш широке за значенням та змістом соціальне явище, ніж соціальне забезпечення. Актуальні проблеми в сфері соціального забезпечення досліджують такі науковці, як В. С. Андреев, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, С. М. Синчук, І. М. Сирота, Б. І. Сташків та ін. Належну увагу питанням соціального захисту приділяють такі науковці, як Н. Б. Болотіна, К. В. Бориченко, О. Є. Мачульська та інші.

Також не існує єдності у визначенні поняття та класифікації видів організаційно-правових форм соціального захисту чи соціального забезпечення. На сьогодні існує чимало організаційно-правових форм соціального захисту, які доповнюють одна одну та вибудовують окрему систему соціального захисту.

Дослідження організаційно-правових форм соціального захисту різних категорій населення стали предметом наукового дослідження таких українських вчених, як Н. Б. Болотіної, К. В. Бориченко, В. Я. Бурака, С. М. Прилипка, С. М. Синчук, І. М. Сироти, Б. І. Сташківа та ін., а також російських вчених К. В. Добромислова, К. Н. Гусова, М. Л. Захарова, О. Є. Мачульської, Е. Г. Тучкової та ін.

Наявність різних організаційно-правових форм соціального захисту дає можливість надавати необхідне забезпечення великій кількості осіб, які потрапили у складні життєві обставини, за рахунок різних джерел фінансування такого забезпечення.

Взагалі поняття «форма» використовується в різних значеннях. У праві найчастіше під формою розуміють зовнішнє вираження якогонебудь змісту або вид, устрій, тип, структуру чогось.

Категорія «форма» також використовується для визначення множинності елементів будь-якого класу, який наділений суттєвими властивостями та відрізняється зовнішнім (формальним) вираженням [1, с. 246]. Такою властивістю, на думку В. Ш. Шайхатдінова, є способи формування фондів, за рахунок яких здійснюється фінансування окремих форм соціального захисту [2, с. 78].

У науковій літературі пропонується форми соціального захисту розмежовувати з урахуванням:

1) способу акумуляції коштів і фінансових джерел, за рахунок яких здійснюється соціальне забезпечення;

2) кола суб'єктів, які забезпечуються за рахунок коштів відповідного фінансового джерела;

3) видів забезпечення конкретного кола суб'єктів за рахунок цього джерела;

4) системи органів, які здійснюють соціальне забезпечення [3, с. 11].

Найчастіше, організаційно-правові форми соціального захисту вчені визначають лише з врахуванням способів його фінансування та здійснення [4, с. 234]. На думку Б. І. Сташківа організаційно-правові форми соціального забезпечення — це способи акумуляції коштів на соціальне забезпечення з подальшим розподілом їх між відповідними категоріями населення, що потребують матеріальної підтримки з боку держави і суспільства [5, с. 41]. Отже, науковець акцентує увагу на способах його фінансування та здійснення з врахуванням специфіки забезпечення окремих категорій громадян.

Інші вчені визначають форми соціального захисту з врахуванням лише джерел фінансування окремих видів соціального захисту [6, с. 22–30]. Підтримуючи позицію науковців Львівського національного університету імені Івана Франка, вважаємо, що такий підхід до визначення досліджуваного поняття є досить вузьким та не враховує такі важливі питання, як суб'єкти, що підлягають соціальному захисту, види соціального захисту, способи його здійснення та ін.

В. Ш. Шайхатдінов вважає, що організаційно-правові форми соціального захисту включають в себе відносини щодо акумуляції коштів і управління створеними фондами, але не охоплюють відносини щодо надання громадянам забезпечення та обслуговування. Не

погоджуючись з такою позицією, К. В. Бориченко справедливо вважає, що виділення організаційно-правових форм необхідно не тільки для збору коштів, але і для їх перерозподілу на основі принципу соціальної справедливості [7, с. 69].

Можна погодитися з Н. Б. Болотіною та К. В. Бориченко, які визначаючи організаційно-правові форми соціального захисту вказують на сукупність юридичних, фінансових та організаційних засобів та заходів соціального захисту окремих категорій населення [7, с. 70; 8, с. 62].

Посилання різних науковців на державний характер соціального захисту ще не означає, що лише держава повинна у всіх випадках фінансувати витрати на соціальний захист. Державний характер полягає в обов'язковості цього механізму, обов'язковій сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, обов'язковому застосуванню підстав та умов соціального захисту, застосуванні відповідальності тощо.

Соціальний захист може здійснюватися також і за рахунок недержавних (суспільних) заходів. Характерною рисою недержавних (суспільних) форм соціального захисту є те, що вони створюються не в обов'язковому порядку внаслідок прийняття відповідного законодавства, а через приватну ініціативу окремих суб'єктів відносин у даному середовищі, які беруть на себе зобов'язання із здійснення соціального захисту обмеженого кола осіб, котрі становлять для них певний інтерес.

Найбільш повне, на наш погляд, поняття форми соціального захисту визначено М. І. Полупановим, який вважає, що це сукупність державних і суспільних заходів із забезпечення громадян на підставі закону матеріальними благами, послугами та пільгами аліментарного характеру із суспільних фондів споживання, які характеризуються єдністю кола осіб, тотожністю системи формування фонду забезпечення та самостійністю організаційної структури [9, с. 17].

Таким чином, організаційно-правову форму соціального захисту можна визначити як сукупність державних і недержавних заходів, спрямованих на акумуляцію та розподіл наявних в державі та у приватних суб'єктів ресурсів для задоволення основних потреб визначених категорій населення, які забезпечують становлення та розвиток особистості у суспільстві на основі доступності, безоплатності та соціальної справедливості.

### Список використаних джерел

1. *Прилишко С. М.* До питання визначення організаційно-правових форм і видів соціального забезпечення // *Правова держава*. 2006. Вип. 17. С. 242–249.
2. *Шайхатдінов В. Ш.* Теоретические проблемы советского права социального обеспечения. Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1986. 156 с.
3. *Андреев В. С.* Право социального обеспечения в СССР : учеб. М. : Юрид. лит., 1980. 350 с.
4. *Право соціального забезпечення України* : підруч. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., переробл. і доп. К. : Ін Юре, 2010. 504 с.
5. *Сташків Б. І.* Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. К. : Знання, 2005. 405 с.
6. *Право соціального забезпечення* : учеб. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2001. 341 с.
7. *Бориченко К. В.* Соціальний захист сімей з дітьми за законодавством України : монограф. Одеса : Фенікс, 2015. 302 с.
8. *Болотіна Н. Б.* Право соціального захисту України : навч. посіб. К. : Знання, 2005. 615 с. (Вища освіта XXI століття).
9. *Полупанов М. И.* Формы социального обеспечения в СССР и их развитие // *Труды ВЮЗИ. Социальное обеспечение в СССР за 60 лет (правовые аспекты)*. М., 1979. С. 16–27.



## ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО ПРАЦІВНИКА

***ТЕРЕЩУК Олена Юріївна,***

*студентка юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

Реалізація конституційного права громадян на працю, передбаченого ст. 43 Конституції України забезпечується закріпленням у трудовому законодавстві України норм, що визначають умови і порядок реалізації цього права, юридичні способи його охорони, юридичні способи захисту права на працю у разі його порушення. Це означає, що будь-яке право особи, у тому числі право на працю, підлягає захисту, а носій цього права володіє правомочностями щодо його захисту.

Правомочності правового захисту порушених прав передбачають у тому числі і можливість застосування матеріально-правових способів захисту. Без них особа взагалі не може реалізувати своє право на захист.

Під поняттям матеріально-правових способів захисту необхідно розуміти закріплені законом заходи державного примусу, за допомогою яких здійснюється відновлення порушених прав особи і вплив на правопорушника.

Одним з найпоширеніших різновидів способів захисту у трудовому праві є поновлення на попередній роботі незаконно звільнених працівників.

Поновлюючи незаконно звільненого працівника на роботі, роботодавець зобов'язаний привести у попередній стан його порушене право на працю. Це означає, зокрема, що працівник повинен бути поновлений на роботі за тією спеціальністю, кваліфікацією чи на посаді, яку він обіймав до звільнення.

Поновленням на роботі незаконно звільненого працівника потрібно вважати надання працівнику роботи, яку він раніше виконував на підставі відповідного рішення суду про поновлення та наказу роботодавця, що його незаконно звільнив.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Таким чином, законодавець підставою для поновлення на роботі називає звільнення без законної підстави.

Незаконним звільненням необхідно вважати звільнення працівника без дотримання як матеріально-правових так і процедурно-правових умов звільнення.

Недотримання матеріальних умов означає незастосування законної підстави для звільнення. Підстава для звільнення виражається у нормі закону, зокрема у статті чи частині статті Кодексу законів про працю України та повинна бути зазначена у наказі роботодавця про звільнення. Така підстава звільнення повинна відповідати фактичним обставинам звільнення. Наприклад, якщо до працівника систематично застосовувались дисциплінарні заходи, а звільнено його за невідповідністю займаній посаді, то, очевидно, що така підстава звільнення не відповідає фактичним обставинам звільнення, а тому є незаконним звільненням, що потенційно може потягнути за собою поновлення на роботі.

Недотримання процесуальних умов звільнення означає недотримання встановленого законом порядку звільнення. Наприклад,

отримання згоди профспілки (у необхідних випадках), ознайомлення з наказом про звільнення, тощо. Таким чином, незаконним буде звільнення без згоди профспілкового органу, коли відповідно до законодавства вона повинна бути одержана роботодавцем. У цьому випадку, для визнання звільнення незаконним, вимагається встановлення лише порушення порядку звільнення, підставою ж для поновлення особи на попередній роботі воно не буде. Вважаємо це суттєвим недоліком чинного законодавства, оскільки дотримання встановленого порядку звільнення за аналогічних обставин могло б запобігти звільненню працівника.

Захист прав працівників при незаконному звільненні здійснюється виключно у судовому порядку.

У п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначається, що суд при розгляді справ про поновлення на роботі повинен з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх на відповідність закону.

Суд не може змінити підстави розірвання трудового договору чи скасувати накази (розпорядження) роботодавця, проте може визнати звільнення незаконним і зобов'язати роботодавця поновити працівника на роботі.

Відповідно до ч. 7 ст. 235 КЗпП України рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, ухвалене органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно виконується не з часу набуття ним законної сили (як це передбачено для переважної більшості судових рішень), а негайно з часу його оголошення на судовому засіданні, що забезпечує швидкий і реальний захист прав та інтересів громадян і держави.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у п. 34 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання роботодавцем про це наказу (розпорядження), що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків. Отже, законодавство передбачає обов'язок роботодавця добровільно і негайно виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі і цей обов'язок полягає у тому, що у роботодавця виникає обов'язок видати наказ (розпорядження) про поновлення

працівника на роботі відразу після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи буде дане рішення суду оскаржуватися.

Обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення на роботі виникає у боржника з моменту оголошення рішення в судовому засіданні, а не з моменту відкриття виконавчого провадження.

Поновлення працівника на попередній роботі відбувається з дати звільнення на підставі рішення суду, яким визнано звільнення незаконним, а не з дати винесення судом такого рішення. У випадку невиконання роботодавцем обов'язку видати наказ (розпорядження) про поновлення працівника на роботі добровільно, рішення суду підлягає виконанню у примусовому порядку.

Отже, виконання рішення вважається закінченим із дня видання відповідного наказу або розпорядження роботодавцем, який ухвалив незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець ухвалює постанову про закінчення виконавчого провадження.

Поновлення на роботі полягає в тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до звільнення його з роботи. Незаконно звільнений працівник не поновлюється на попередній роботі лише тоді, коли повністю ліквідоване підприємство. Навіть у випадку скорочення чисельності або штату працівників, при реорганізації підприємства незаконно звільнений працівник підлягає поновленню на попередній роботі. Не може бути причиною відмови в поновленні на попередній роботі також наявність у працівника іншої роботи, на якій вже працює звільнений, якщо внаслідок звільнення з роботи порушені права працівника.

Тільки у випадку, коли працівник звільнений без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе через ліквідацію підприємства, орган, що розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника чи уповноважений ним орган, а в певних випадках правонаступника виплатити працівнику заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно працівник визнається звільненим відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України, внаслідок чого на працівника поширюються пільги та компенсації, передбачені щодо працівників, звільнених за цією підставою.

У випадку невиконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника на нього накладається штраф та застосовуються інші заходи, передбачені законом.





# ДО ПИТАННЯ ПРО ДОБРОВІЛЬНЕ МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ФОРМУ УЧАСТІ РОБОТОДАВЦЯ У НЕДЕРЖАВНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ ПРАЦІВНИКІВ

**ТИМОФІЙ Роман Михайлович,**

*аспірант Львівського національного університету  
імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

У ст. 46 Конституції України [1] закріплено, що право на соціальний захист громадян «гарантується ... за рахунок ... інших джерел соціального забезпечення». До таких належать, зокрема, кошти роботодавця, завдяки яким останній може забезпечити додатковий до державного соціальний захист своїх працівників.

Необхідно визнати, що здійснення соціального забезпечення за рахунок коштів роботодавців в сучасних умовах стає однією з найбільш вагомих форм соціального захисту працівників. Водночас, варто погодитися із С. М. Синчук, що за умов ринкового розвитку суспільства вона здатна набути нових ознак та розвиватися [2, с. 194]. Обмеженість фінансових можливостей держави забезпечити належний соціальний захист працівників та існуюча на ринку праці недостатність висококваліфікованих кадрів об'єктивно сприяють пошуку роботодавцями нових складових соціального пакету, які б заохотили фахівців здійснити вибір на користь працевлаштування у конкретній компанії.

Одним із напрямів соціального забезпечення працівників М. О. Юрков називає соціальну діяльність роботодавців, спрямовану на охорону здоров'я працівників [3, с. 72–73]. Формами участі роботодавців у відносинах такого виду є здійснення ними соціального забезпечення своїх працівників у вигляді:

- 1) грошових виплат (пенсії, допомоги, компенсації, субсидії);
- 2) соціального обслуговування (безоплатно або на пільгових умовах) шляхом надання медичної допомоги або лікування, лікарської допомоги, санаторно-курортного лікування, утримання дітей у дитячих установах, соціальної допомоги вдома, утримання в установах соціального обслуговування, професійного навчання і працевлаштування інвалідів, їх транспортного обслуговування, протезно-ортопедичної допомоги;

3) пільг (проїзд на транспорті, з оплати комунальних послуг тощо) [4, с. 7].

Серед інших форм участі роботодавця у соціальному забезпеченні працівників вчені вказують на здійснення роботодавцем страхування працівників на вимогу законодавства чи в добровільному порядку [3, с. 87].

На підставі аналізу наукової літератури робимо висновок, що недержавне соціальне забезпечення, спрямоване на охорону здоров'я працівників, може здійснюватися роботодавцем у формі соціального страхування. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про страхування» [5] (далі — Закон про страхування) таке страхування є медичним (за видом) — безперервне страхування здоров'я, та добровільним (за формою).

З'ясуємо основні ознаки добровільного медичного страхування за участю роботодавця та його переваги.

Приватне акціонерне товариство «Страхова компанія «АХА Страхування» (далі — ПрАТ СК «АХА Страхування») пропонує наступне визначення добровільного медичного страхування. Це — один з видів особистого страхування, який забезпечує можливість повної або часткової виплати коштів за надання медичних і медико-профілактичних послуг застрахованим особам у разі розладів здоров'я відповідно до умов укладеного договору та правил страхування [6]. Тобто добровільне медичне страхування передбачає отримання особою соціального забезпечення у вигляді медичного обслуговування у разі настання відповідних соціальних ризиків.

Такими, зокрема, є:

- 1) раптово гострі захворювання;
- 2) хронічні захворювання в стадії загострення;
- 3) ускладнення соматичних захворювань;
- 4) нещасні випадки на виробництві;
- 5) позаматкова вагітність;
- 6) ризики, пов'язані з перебігом вагітності [7].

У ст. 6 Закону про страхування [5] визначено, що добровільне страхування — це страхування, яке здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Згідно зі ст. 3 вказаного Закону [5] страхувальниками визнаються юридичні особи та дієздатні фізичні особи, які уклали із страховиками договори страхування або є страхувальниками відповідно до законодавства України. Страхувальники можуть укладати із страховиками договори про страхування третіх осіб (застрахованих осіб) лише за їх згодою, крім випадків, передбачених законодавством.

Отже, проаналізувавши законодавство, робимо висновок, що роботодавці можуть виступати страхувальниками укладаючи договори добровільного медичного страхування на користь своїх працівників. Варто наголосити, що згода останніх набути статус застрахованого в страхуванні такого виду є обов'язковою.

Аналіз розроблених страховими компаніями (СК «ВУСО» [7], ПрАТ «СК АХА Страхування» [6], ПрАТ «СК «ПЗУ Україна» [8]) програм добровільного медичного страхування дозволяє виділити такі види соціального забезпечення, які можуть надаватися працівникам у разі настання страхових ризиків:

1) невідкладна медична допомога — передбачає організацію та оплату медичної допомоги застрахованій особі при станах, що потребують невідкладної медичної допомоги, ненадання якої може призвести до смерті чи невідворотних змін організму. Невідкладна медична допомога охоплює:

- а) виїзд бригади невідкладної медичної допомоги до працівника;
- б) реанімаційні заходи;
- в) діагностичні та лікувальні процедури, необхідні для надання невідкладної медичної допомоги та стабілізації стану хворого;
- г) транспортування до медичного закладу (у тому числі з травм пункту до медичного закладу);

2) невідкладна стаціонарна допомога — передбачає організацію та оплату медичної допомоги застрахованій особі в умовах цілодобового стаціонару при станах, що вимагають невідкладної медичної допомоги в таких умовах, ненадання якої може призвести до смерті чи невідворотних змін організму.

Вона охоплює:

- а) перебування хворого в умовах цілодобового стаціонару;
- б) харчування, передбачене умовами даного медичного закладу;
- в) консультації лікуючого лікаря та лікарів-спеціалістів, встановлення діагнозу та призначення плану лікування;
- г) проведення діагностичних та лабораторних досліджень;
- д) забезпечення необхідними медичними препаратами, засобами особистого догляду;
- е) лікування вітамінними, гормональними препаратами;
- є) терапевтичне лікування, оперативні втручання, анестезіологічна допомога;
- ж) фізіотерапевтичні процедури, мануальна терапія тощо;
- з) транспортування в необхідний медичний заклад;
- и) оформлення медичних документів тощо;

3) планова стаціонарна допомога — передбачає організацію та оплату медичної допомоги застрахованій особі в умовах цілодобового стаціонару в плановому порядку на підставі рішення лікаря про необхідність стаціонарного лікування. Загалом вона охоплює ті ж види допомоги, що й невідкладна стаціонарна допомога. Основна відмінність — це можливість здійснення в її рамках оперативного втручання планового характеру (у т. ч. видалення мигдалин, аденоїдів за призначенням лікаря, оперативне лікування сечокам'яної та жовчнокам'яної хвороби);

4) амбулаторно-поліклінічна допомога — передбачає медичну допомогу в умовах поліклініки та вдома (в офісі), яка організовується згідно з графіком роботи поліклініки або лікаря, консультацію якого необхідно організувати.

Вона охоплює:

а) консультації сімейного лікаря та лікарів-спеціалістів, у тому числі провідних;

б) проведення діагностичних/інструментальних, лабораторних досліджень;

в) фізіотерапевтичні процедури;

г) експертиза тимчасової непрацездатності з оформленням та видачою необхідних медичних документів (листоків тимчасової непрацездатності);

д) послуги денного стаціонару тощо;

5) медикаментозне забезпечення при амбулаторно-поліклінічному лікуванні — передбачає забезпечення медичними препаратами та засобами медичного призначення для лікування в амбулаторно-поліклінічних умовах, у тому числі фітопрепаратами, гомеопатичними, вітамінними, ферментними, ноотропними препаратами, гепатопротекторами тощо;

б) стоматологічна допомога — передбачає організацію та оплату стоматологічної допомоги, у тому числі ліквідацію гострих станів.

Може включати:

а) огляд та консультацію лікаря-стоматолога;

б) діагностичні дослідження;

в) видалення зубів, коренів;

г) анестезіологічну допомогу;

д) медикаментозне забезпечення тощо;

7) профілактичний огляд — може включати огляд та консультацію лікарів-спеціалістів (гінеколога, офтальмолога, мамолога тощо), а також проведення лабораторних та/або діагностичних досліджень залежно від характеру діяльності роботодавця або за його

вибором (електрокардіографія, кольпоскопія, рентгенологічне дослідження органів грудної порожнини тощо).

Окрім наведених вище, в рамках добровільного медичного страхування, страхові компанії пропонують також види соціального забезпечення:

- 1) організацію медичної допомоги застрахованій особі в домашніх умовах;
- 2) офтальмологію (консультацію лікаря-офтальмолога, діагностику (у тому числі, комп'ютерну) зору, підбір окулярів та лінз);
- 3) профілактичне лікування хронічних захворювань;
- 4) лікувально-оздоровчі процедури (масаж профілактичний, відвідування басейну/тренажерної зали, фітнес-центр);
- 5) лікування новоутворень та передракових захворювань (доброякісних новоутворень, полікістозу, злоякісних новоутворень, у тому числі онкологічних захворювань крові та кровотворних органів);
- 6) офісну аптечку;
- 7) супровід вагітності та пологів;
- 8) вітамінізація;
- 9) вакцинація від грипу тощо.

Що стосується переваг, то фахівці виділяють такі переваги як для працівників, так і для самих роботодавців. Для працівників плюсами добровільного медичного страхування, яке фінансується роботодавцями, є те, що:

- 1) у пакети корпоративних клієнтів частіше входять відомчі та комерційні клініки найвищого цінового рівня;
- 2) страхові пакети, зазвичай, покривають високовартісне лікування (серед них: оплата ліжка-місця, медикаментів, оперативні втручання);
- 3) часто корпоративні клієнти купують для своїх працівників покриття лікування серйозних захворювань (онкології, туберкульозу, цукрового діабету), яке є досить дорогим (до 100 тис. грн. на одного працівника), яке є непосильним для кожного окремого працівника;
- 4) доставка медикаментів додому, в офіс, лікарню;
- 5) відшкодування працівникові самостійно витрачених коштів при отриманні медичної допомоги в недоговірних лікувально-профілактичних закладах;
- 6) консультація та організація медичної допомоги незастрахованим членам сім'ї працівника;
- 7) організація медичної допомоги по всій території України (незалежно від місця прописки) [9].

Для роботодавців добровільне медичне страхування має менше переваг, однак вони також вагомі. Такими є:

1) мінімізація плинності кадрів та можливість залучення висококваліфікованих працівників, оскільки, за даними досліджень страхових компаній, працівники більш охоче ідуть працювати на підприємства, де є страхування;

2) оптимізація витрат за листками тимчасової непрацездатності;

3) мінімізація витрат на лікування співробітників у разі виникнення важкого захворювання;

4) закріплення індивідуального лікаря-координатора за підприємством;

5) надання корпоративного ліміту на захворювання в стадії ремісії і захворювання, які знаходяться у виключенні договору добровільного медичного страхування [7].

Таким чином, аналіз чинного законодавства та фахової літератури свідчить, що добровільне медичне страхування є перспективною формою участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників. За наявності згоди працівника на страхування воно має суттєві переваги для обох сторін трудових правовідносин, головною серед яких є якісне та своєчасне медичне забезпечення працівників в обмін на високу продуктивність їхньої праці.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Синчук С. М. До питання про недержавне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця // Університетські наукові записки. 2011. № 2 (38). С. 194–198.
3. Юрков М. О. Правовий статус роботодавця у відносинах з соціального забезпечення працівників: дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.05. К., 2010. 197 арк.
4. Лазор Л. І. Сфера действия права социального обеспечения: проблема развития отрасли // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2002. № 4. С. 3–11.
5. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 р. № 85/96–ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 18. Ст. 78.
6. Добровільне медичне страхування для корпоративних клієнтів / АХА Страхування. URL : <http://aha-ukraine.com/insurance/health-insurance/dms>.
7. Добровільне медичне страхування / Страхова компанія «ВУСО». URL : <http://vuso.ua/ua/medichne-strahuvannja>.
8. Добровільне медичне страхування / Страхова компанія PZU Україна. — URL : <http://www.pzu.com.ua/individual/DMS.html>.

9. Філонюк О. Чим вигідне добровільне медичне страхування. URL : <http://uainsur.com/massmedia/41915>.



## **ОБ'ЄКТ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН — РЕЗУЛЬТАТ ВПЛИВУ ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ НА ПРАВОВИЙ СТАТУС ЇХ СУБ'ЄКТІВ**

**ЧЕРНОП'ЯТОВ Станіслав Володимирович,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри права*

*Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро, Україна)*

В основному об'єкт правовідносин визначають як: ті явища (предмети) оточуючого світу, на які спрямовані суб'єктивні юридичні права та обов'язки [1, с. 329]; те, з приводу чого виникає, існує саме правовідношення [2, с. 189]; те, на що впливають суб'єктивні права та юридичні обов'язки [3, с. 81–82]; те, на що вливає суб'єкт правовідносин [4, с. 136]. Подібні визначення часто доповнюються вказівкою на обсяг поняття, яким зазвичай виступають певні блага. Подібні визначення, які з'явилися ще в 40-х роках ХХ ст. [3, с. 81–82; 5, с. 22–23; 6, с. 117, 119], з деякими модифікаціями, є традиційними для загальної теорії права. Однак, вони далекі від довершеності, адже ключові ознаки об'єкта правовідносин визначаються через такі непевні категорії, як «благо», «спрямованість», «вплив», «привід», «інтерес». Хіба що більше конкретності та певності у визначенні об'єкта правовідносин О. С. Іоффе: «те, на що правовідносини спрямовані і те, що здатне реагувати на їх вплив» [3, с. 81–82]. Незважаючи на всю загальність такої дефініції, вважаємо її найбільш продуктивною з огляду на важливу ознаку: об'єктом правовідносин є саме те, що здатне змінюватися під впливом правовідносин. Слід надати уточнення, що об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, що змінюється завдяки реалізації, а не просто існуванню правовідносин; об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, зміна чого під впливом реалізації правовідносин планувалася суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації правовідносин. Ці уточнення дозволять відділити дійсний об'єкт правовідносин від тих явищ (в

широкому сенсі), які зазнають змін внаслідок реалізації правовідносин, однак, все ж таки, не є їх об'єктом. Продемонструємо це на прикладі реалізації охоронних трудових правовідносин щодо звільнення. Очевидно, що внаслідок їх реалізації справляється чималий вплив на дійсність, у тому числі правову дійсність, яка оточує працівника. Змін зазнає психоемоційний стан працівника, його звичайний спосіб життя, спосіб життя та психоемоційний стан членів його сім'ї тощо. Відбуваються зміни і в правовому становищі працівника. Крім того, що припиняються індивідуальні трудові правовідносини за його участі, має місце ще низка змін: на працівника не поширюються обмеження та заборони, пов'язані зі специфікою таких, що припинилися, трудових правовідносин (наприклад, обмеження, пов'язані із проходженням державної служби); зникають і додаткові права і можливості, пов'язані із цими трудовими правовідносинами (наприклад, право на відстрочку від призову на строкову військову службу для продовження професійної діяльності); змінюється становище працівника як платника податку з доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску, суб'єкта відносин у сфері соціального страхування на випадок безробіття тощо. Однак, об'єктом розглядуваних охоронних трудових правовідносин щодо звільнення слід визнавати лише зміну в правовому положенні працівника і роботодавця, яка полягає в припиненні індивідуальних трудових правовідносин між ними, оскільки саме цей результат планувався суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації охоронних правовідносин звільнення.

Слід зазначити, що багато правовідносин наслідком своєї реалізації мають не зміну дійсності, а збереження певного положення. Як приклад можна навести правовідносини власності, інші абсолютні правовідносини. Зазначене, однак, абсолютно неприйнятне охоронним правовідносинам, реалізація яких передбачає певні зміни в правовому становищі суб'єктів, спрямовані на компенсацію (в широкому сенсі) вад та дисфункцій в розвитку регулятивних правовідносин.

Таким чином, об'єктом правовідносин, у тому числі охоронних, слід вважати те, що змінюється (або зберігається незмінним — для деяких регулятивних правовідносин) в результаті реалізації правовідносин, за умови, що ця зміна (збереження існуючого стану) передбачалася (планувалася) суб'єктом правотворення як першочерговий очікуваний результат реалізації правовідносин.

У межах загальної теорії права зустрічаємо три найбільш загальні концепції об'єкта правовідносин:



1) об'єкти правовідносин — речі (частіше — блага взагалі, матеріальні чи нематеріальні);

2) об'єкти правовідносин — дії (поведінка) зобов'язаного та уповноваженого суб'єктів;

3) група еkleктичних концепцій, яка намагається поєднати дві попередні.

Крім того, усі теорії об'єкта правовідносин також поділяють на моністичні (припускають єдиний об'єкт правовідносин) та плюралістичні (припускають множинність об'єктів правовідносин). Аналіз наявних концепцій об'єкта правовідносин та об'єкта охоронних правовідносин свідчить про те, що всі вони в чомусь недосконалі, однак є серед них така, яка, на нашу думку, при належному доопрацюванні може бути визнана прийнятною для охоронних правовідносин і для правовідносин взагалі — «об'єкт правовідносин — правовий статус».

За Б. Т. Базилєвим, об'єкт охоронних відносин відповідальності — це правовий та моральний статус правопорушника [7, с. 110–115]. Ю. Ю. Томілова вважає, що, якщо зміст охоронного правовідношення складає право на застосування покарання і обов'язок його понести, то об'єкт його — «це те, що на що спрямовано дане суб'єктивне право і юридичний обов'язок, що відповідає йому. У широкому сенсі об'єкт даного правовідношення — це особа: її фізичне, духовне, матеріальне буття, її правовий і соціальний статус» [8, с. 168–169]. А. В. Кірсанова об'єктом правовідносин відповідальності називає правовий статус суб'єкта цих правовідносин, а саме правопорушника, оскільки основним елементом правового впливу з моменту виникнення і до припинення правовідносин відповідальності є сукупність прав та обов'язків суб'єкта. Уповноважений суб'єкт правовідносин відповідальності здійснює передбачений нормами права вплив на існуючі права, свободи та обов'язки правопорушника, покладення на нього додаткових обов'язків [9, с. 8–15].

Із А. В. Кірсановою категорично не згоден О. М. Запорожець. «Охоронні правовідносини у сфері застосування найманої праці, — зазначає автор, — не передбачають розширення прав уповноваженого суб'єкта у зв'язку з правопорушенням зобов'язаного суб'єкта. Ці правовідносини припускають лише можливість відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта, але не наділ його новими правами» [10, с. 35]. З цим запереченням погодитися не можна. Адже саме за рахунок зміни правового статусу суб'єктів охоронних трудових правовідносин і здійснюється «відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта», про яке пише автор. І в даному випадку не

відбувається, як може здатися спочатку, змішування змісту охоронних трудових правовідносин та категорії об'єкта трудових правовідносин у вигляді правового статусу. Розглянемо, для прикладу, відносини матеріальної відповідальності працівника за шкоду, завдану знищенням майна роботодавця. В межах охоронних трудових правовідносин у роботодавця виникає нове право — право вимоги щодо відшкодування шкоди працівником. Це право є елементом змісту охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності; воно не належить до об'єкту цих відносин. А вже внаслідок розвитку та реалізації охоронних трудових правовідносин і згаданого правовимоги роботодавця відповідним чином змінюється і правовий статус роботодавця: в нього виникає нове право — право власності на грошові кошти, передані працівником в порядку відшкодування шкоди (або ж на рівноцінне майно, передане працівником). Відповідних змін зазначає і правовий статус працівника: він втрачає право власності на відповідні грошові кошти (майно). Ці права суб'єктів щодо грошових коштів (майна) не є змістом охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності, однак є частиною об'єкта цих відносин — правового статусу суб'єктів цих відносин.

У зв'язку із цим не можна погодитися і з другим запереченням О. М. Запорожця: «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів. У трудових правових охоронних відносинах просто знаходять свій прояв окремі сторони правового статусу суб'єктів цих правовідносин» [10, с. 35]. Очевидно, О. М. Запорожець поділяє думку про те, що охоронні права та обов'язки у потенційному, зародковому стані входять до правового статусу суб'єктів регулятивних правовідносин і набувають нової, активної якості при виникненні охоронних правовідносин. Але ж «активація» охоронних прав та обов'язків — не єдина зміна правового статусу сторін, яка відбувається внаслідок виникнення, розвитку та реалізації охоронних правовідносин. Повернімося до зазначеного вище прикладу про відносини матеріальної відповідальності. Розвиваючи думку О. М. Запорожця, мусимо дійти невірогідного висновку про те, що з моменту укладення трудового договору в правовому статусі роботодавця в неактивному стані перебувало право власності на грошові кошти (майно), які згодом будуть передані роботодавцеві працівником в межах реалізації відносин матеріальної відповідальності. Ще на одному прикладі спростуємо, що «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів». При застосуванні дисциплінарного звільнення відбувається припинення трудових правовідносин. Відповідним чином

змінюється правовий статус суб'єктів правовідносин дисциплінарної відповідальності: вони перестають бути сторонами спільного регулятивного трудового правовідношення; один щодо одного не є більше працівником і роботодавцем, не мають один щодо одного відповідних прав та обов'язків. Очевидно наявна зміна правового статусу суб'єктів.

Третє заперечення О. М. Запорожця полягає в тому, що «правовий статус, згідно теорії права, є характеристикою суб'єкта, як елемента правовідносин. Згідно системно-структурного підходу, одне і те ж явище не може характеризувати одночасно декілька різних елементів єдиного цілого» [10, с. 36]. Отже, автор бачить у визнанні правового статусу об'єктом охоронних правовідносин змішування категорій об'єкта та суб'єктів правовідносин. Зазначимо, що занепокоєння автора, на нашу думку, є даремним. Суб'єкта, як елемент правовідносин, характеризує не весь його правовий статус як такий, а лише ті елементи правового статусу, які входять до змісту відповідних правовідносин або суттєво впливають на такий зміст. Наприклад, у правовідносинах матеріальної відповідальності сімейно-правовий, цивільно-правовий, адміністративно-правовий статус працівника не має жодного значення і не стосується його характеристики як суб'єкта правовідносин матеріальної відповідальності. Так само і ті елементи правового статусу працівника або роботодавця, на які можуть вплинути застосовувані в межах охоронних трудових правовідносин заходи правового примусу, не характеризують безпосередньо суб'єктів або зміст охоронних відносин. Водночас правовий статус — опосередковано через зазначені елементи, на які може вплинути реалізація охоронних відносин — пов'язаний із охоронними відносинами. І якщо такий зв'язок не можна подати через категорію суб'єктів або змісту правовідносин, значить він лежить у сфері об'єкта правовідносин.

Враховуючи викладене, на нашу думку, об'єктом охоронних трудових правовідносин слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки. Внаслідок такого впливу досягається бажана зміна в правовому статусі (правовому становищі) сторін охоронних правовідносин, яка усуває дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або долає їх наслідки. Таке визначення має, на нашу думку, наступні переваги:

1) не допускає змішування поняття об'єкта охоронних трудових правовідносин із іншими поняттями, в тому числі з іншими елементами складу охоронних трудових правовідносин;

2) демонструє органічний зв'язок всіх елементів структури охоронних правовідносин: *суб'єктів*, які мають права і обов'язки щодо застосування заходів трудо-правового примусу (*зміст*), змістом яких (заходів примусу) є певний правовий вплив на правовий статус (*об'єкт*) *суб'єктів*; об'єкт правовідносин при цьому виступає «центром», довкола якого групуються інші елементи складу охоронних трудових правовідносин;

3) підкреслює зв'язок охоронних та регулятивних трудових правовідносин:

а) виражає основну спрямованість охоронних трудових правовідносин (передусім — їх змісту у вигляді прав та обов'язків щодо застосування заходів примусу) на усунення та/або подолання наслідків дисфункцій в розвитку регулятивних трудових правовідносин;

б) відтак ще раз звертає увагу на необхідність адекватності змісту охоронних правовідносин та заходів трудо-правового примусу характеру відповідних регулятивних трудових правовідносин та характеру їх дисфункцій.

#### Список використаних джерел

1. *Алексеев С. С.* Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права: Курс лекций в 2-х томах. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. Т. 1 396 с.
2. *Общая теория права и государства: учеб. / под ред. В. В. Лазарева.* М.: Юристъ, 1996. 472 с.
3. *Иоффе О. С.* Правоотношение по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1949. 143 с.
4. *Басин Ю. Г.* Вопросы советского жилищного права. Алма-Ата, 1963. 244 с.
5. *Агарков М. М.* Обязательство по советскому гражданскому праву. М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. 192 с.
6. *Александров Н. Г.* Законность и правоотношения в советском обществе. М.: Госюриздат, 1955. 176 с.
7. *Базылев Б. Т.* Об институте юридической ответственности // Советское государство и право. 1975. № 1. С. 110–115.
8. *Томилова Ю. Ю.* Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. М., 2004. 220 л.
9. *Кирсанова А. В.* Правоотношения юридической ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Тамбов, 2009. 26 с.

10. *Запорожець О. М.* Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2012. 189 арк.



## **ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ НИМИ ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ**

***ЧОРНОУС Олена Василівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, Україна)*

Питання захисту трудових прав працівників при прийнятті на роботу та під час проходження ними випробувального терміну набуває дедалі більшої актуальності в Україні, особливо зараз, в контексті досить поширеної негативної практики щодо найму працівників та їх звільнення під час проходження випробувального терміну чи одразу після його закінчення як таких, що не пройшли випробування чи не відповідають займаній посаді.

Пошук роботи, так як і пошук роботодавцем підходящого працівника, являє собою складний та тривалий процес, який вимагає відповідного підходу від потенціальних працівника та роботодавця. Пошук підходящого місця роботи та найм кваліфікованого спеціаліста враховує певний відсоток ризику як з одного, так і з іншого боку. Регламентована трудовим законодавством можливість встановлення випробувального терміну повинна сприяти роботодавцю у допомозі визначення необхідного рівня відповідності кандидата його посаді та визначитись чи відповідає працівник тим критеріям, які висуває керівництво підприємства, установи, організації, а працівнику, в свою чергу, оцінити відповідність запропонованої роботи своїм інтересам та очікуванням, та при негативному результаті звільнитися з власної ініціативи.

Під час випробувального терміну працівників доволі часто мають місце зловживання з боку роботодавців, які майже задарма використовують працю працівників, які не мають необхідного рівня

знань. Самі ж претенденти на вакантні місця страждають від того, що не знають особливостей оформлення трудових відносин з роботодавцями, укладення трудового договору та не в змозі належним чином захистити свої конституційні права. Особливо гостро це питання стосується молодих робітників та спеціалістів (вчорашніх випускників), які після закінчення навчання ще не здобули належного досвіду роботи, і в умовах сучасної економічної кризи країни вимушені погоджуватися на умови роботодавців, які наймають їх на декілька місяців на роботу без будь-якого оформлення, лише за усною домовленістю, а потім звільняють не заплативши необхідної винагороди, пояснюючи це тим, що молодий працівник чи спеціаліст не пройшов випробування, а отже і винагороди, тобто заробітної плати він не отримає.

Необхідно відмітити, що одні автори проекту Трудового кодексу передбачали збільшення терміну випробування з трьох місяців до шести, що могло б стати причиною поширення цієї негативної і незаконної практики, а інші автори пропонували зменшити випробувальний строк до двох місяців для окремих категорій працівників.

Реалізація цього права пов'язана з великою кількістю обов'язкових формальностей, юридичних тонкощів, а також не досить точних формулювань самого закону.

У зв'язку з цим необхідно виділити основні рекомендації для працівників, які проходять випробувальний строк та звернути на них особливу увагу:

1. Відповідно до ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. При укладенні трудового договору випробування, відповідно до ст. 26 КЗпП України, встановлюється не в обов'язковому порядку, а за угодою сторін з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається [1]. Як видно, єдиною метою випробувального терміну при прийнятті на роботу є перевірка відповідності працівника роботі, тобто виявлення його професійної підготовки і ділових якостей працівника вимогам посади.

Положення сучасного трудового законодавства з питань про прийняття на роботу містять у собі велику кількість невизначеностей, проблем та ледве видимих нюансів. Встановлення, проходження і результати випробувального терміну вимагають не лише грамотного оформлення від роботодавця, а й немалої юридичної обізнаності працівника, який наймається на роботу з метою недопущення використання випробувального терміну з корисною метою.

Доволі важливо розглядати встановлення випробувального терміну як право для кожної із сторін. Так як випробувальний термін являється факультативною умовою трудового договору, то з метою уникнення помилок, досить важливо розглядати встановлення випробувального терміну не лише як право для роботодавця, але й для працівника.

Тому було б доцільно в якості однієї з основних цілей встановлення випробувального терміну у ч.1 ст.26 КЗпП України вказати не лише перевірку відповідності працівника роботі, яка йому доручається, але й визначити рівень «відповідності» роботи вимогам працівника, який на неї претендує [1].

3. Особливо важливо, щоб трудовий договір з умовою про встановлення випробувального терміну був укладений до моменту фактичного допуску прийнятого працівника до роботи. У випадку, коли працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків, він, фактично, почав реалізовувати умови укладеного трудового договору між сторонами, які не містять умови про випробування.

У випадку прийняття на роботу на підставі заяви працівника та в подальшому виданого роботодавцем наказу про прийняття на роботу з випробувальним терміном, працівник вважається прийнятим на роботу без випробувального терміну, оскільки при прийнятті на роботу працівник не давав своєї згоди на встановлення випробувального терміну. А отже, працівник вважається прийнятим на роботу без випробувального терміну, і роботодавець має право його звільнити лише на загальних підставах.

4. У випадку, якщо працівник відмовляється від випробування своїх професійних якостей, що цілком допустимо з точки зору закону, змусити його і відмовити в прийнятті на роботу ніхто не має права. Інакше це може розглядатись як необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а у кандидата на посаду з'явиться привід для звернення до суду.

5. У трудовому договорі повинен чітко бути зазначений термін випробування, так як його відсутність позбавляє умову

випробувального строку її юридичної сили, так як саме поняття має на увазі визначений конкретний період часу.

6. Випробувальний строк може бути встановлено лише до початку роботи, а не в будь який інший період часу, коли працівник вже фактично буде працювати.

7. Продовження випробувального строку, обумовленого до початку роботи, не допускається під час роботи.

8. Відповідно до ч. 2 ст. 26 КЗпП України на працівника в період випробування поширюється законодавство про працю, а це значить, що працівник повинен отримувати оплату праці за свою роботу [1].

Важливо також розуміти, що є незаконною пропозиція роботодавця щодо меншого її рівня під час випробувального терміну в порівнянні з тією, яку працівник повинен буде отримувати після проходження випробування.

Заробітна плата працівника повинна відповідати конкретній трудовій функції працівника (посаді, спеціальності, кваліфікації), і не може бути меншою від встановленого державою мінімального рівня заробітної плати.

9. Законодавець визначав коло осіб, яким роботодавець не може встановлювати випробувальний термін навіть якщо вони виявляють так бажання.

До таких категорій належать: особи, які не досягли вісімнадцяти років; молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів; особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; особи, обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; особи, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітні жінки; одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; особи, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; особи на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщені особи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

10. Однією з поширених помилок виступає нерозуміння сутності незадовільних результатів випробування як з боку працівника так і з боку роботодавця. Чинне законодавство про працю розглядає випробувальний термін в якості періоду, протягом якого перевіряється



професіоналізм працівника, і рішення про звільнення, відповідно, має бути аргументованим, коректним, правовим та об'єктивним, і мати чітку доказову базу.

Таким чином, перевірці підлягає рівень теоретичних і практичних знань та навичок із відповідної професії, спеціальності, кваліфікації, вміння працювати з клієнтами та інші професійні знання і навички, необхідні для виконання конкретної роботи, обумовленої в договорі, а не особисті якості, дисциплінованість, відповідність корпоративній етиці та інше.

11. Обов'язково мають бути зафіксовані моменти, коли працівник не справлявся з виконанням дорученої роботи, факти неналежного виконання працівником своєї трудової функції, невиконання норм виробітку, недотримання нормативів часу. Особливо необхідно відмітити, що у роботодавця відсутня можливість звільнення працівника з причини порушення трудової дисципліни, оскільки не надає висновку про його професіоналізм.

#### **Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.



## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

### ***ЧУДИК-БІЛОУСОВА Надія Іванівна,***

*кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Зміст і спрямованість соціальної політики зумовлюється необхідністю утвердження й забезпечення основних прав і свобод людини, їх гарантій у тому числі і права особи на соціальне забезпечення, адже дане право є невід'ємним, належним кожному, незалежно від волі держави.

Тому наразі постає низка проблем щодо зміни пріоритетних напрямків соціальної політики, в тому числі внаслідок розширення кола осіб, які отримали право на соціальне забезпечення. Водночас

здійснення особою права на соціальне забезпечення обумовлене його правовими межами, які проявляються у конкретизації конституційного права людини на соціальне забезпечення у галузевому законодавстві та визначенні підстав і умов можливої поведінки людини, кількості матеріальних благ, які може вона отримати в разі настання відповідного соціального ризику [1; 2]. У зв'язку з анексією території Автономної Республіки Крим навесні 2014 року не лише постало питання визначення статусу осіб, які покинули місце проживання (реєстрації), але й нормативного закріплення їх статусу та гарантування надання за певних умов соціального забезпечення, так як на той час українське законодавство не врегулювало такі правовідносини.

Згідно з Керівними принципами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців з питання про переміщення осіб усередині країни 1998 року, особами, переміщеними всередині країни, визнаються як люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки або місця проживання, через або для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих/техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародно-визнаний державний кордон країни [3]. Тому основний обов'язок за надання захисту і гуманітарної допомоги для таких осіб і відповідальність покладається на національну владу. Внутрішньо переміщені особи (далі — ВПО) мають право просити і отримувати необхідну допомогу. Вважається, що насамперед допомоги потребують діти без супроводу, вагітні жінки, інваліди, особи похилого віку, тобто найбільш незахищені категорії. ВПО нарівні з іншими громадянами мають право на достатній життєвий рівень, їм потрібно забезпечити доступ до продуктів харчування, тимчасового житла, необхідного одягу, базових медичних послуг, а за потреби та за потреби надати психологічну та соціальну допомогу, сприяти в отриманні освіти.

За даними Міністерства соціальної політики України станом на 6 червня 2016 р., взято на облік 1 785 740 ВПО, з них майже 1,1 млн — жінки, 700 тисяч — чоловіки [4]. Слід зауважити, що дані про їх кількість надходять з різних офіційних джерел, часом суттєво відрізняються або суперечать один одному. За даними Міжвідомчого координаційного штабу з питань соціального забезпечення громадян України, станом на 7 червня 2016 р. офіційно зареєстровано на 760 тисяч ВПО менше [5]. Тому з 1 серпня 2016 р. Міністерство соціальної політики України в тестовому режимі запустило єдиний реєстр ВПО, який раніше реєстр обмежувався регіональними

форматами, що унеможливило систематизацію інформації щодо загальної кількості ВПО, їх місця знаходження, реального стану виплат. Реєстр має сприяти забезпеченню електронної інформаційної взаємодії з питань, пов'язаних з вирішенням проблем ВПО [6].

За результатами дослідження Центру моніторингу з питань внутрішньо переміщених осіб Норвезької ради з питань біженців Україна посідає восьме місце у світі за загальною кількістю ВПО у світі. Дієвими засобами, здатними забезпечити соціальну захищеність ВПО є фінансування державою соціальних програм та надання особі можливості отримати гарантоване соціальне забезпечення. Тому наразі триває процес конкретизації соціальних гарантій у зв'язку з настанням соціального ризику як вимушене переселення. Так, 1 квітня 2014 р. розпорядженням уряду було затверджено План додаткових заходів з тимчасового розміщення громадян України, які переселяються з АР Крим та м. Севастополя в інші регіони України, яким передбачалося сформувати Регіональні штаби, що будуть займатися розселенням, обліком та правовою допомогою ВПО. Основи державної політики стосовно тимчасово окупованої території та захисту прав і свобод громадян заклав спеціально прийнятий закон [7], який визнав ВПО громадянина України, що підтвердив факт внутрішнього переміщення довідкою про взяття на облік ВПО [8]. Довідка про взяття на облік ВПО фактично дає підстави отримати відповідний вид соціального забезпечення [9].

На даний час для ВПО спрощено механізм продовження виплат пенсій. У разі виникнення питань із пенсійного забезпечення ВПО можуть звернутися до найближчого управління Пенсійного фонду України. Особам, які проживають на тимчасово окупованій території України та не отримують пенсії з пенсійного фонду Російської Федерації, надано можливість отримання пенсії в органах Пенсійного фонду Херсонської області. Отримання пенсій за новим місцем фактичного проживання здійснюється за заявою пенсіонера до органів Пенсійного фонду України [8]. Уповноваженим банком, що здійснює виплату пенсій, призначених ВПО є АТ «Ощадбанк [10]. Для ідентифікації одержувачів соціальних виплат, які є ВПО та забезпечення виплати їм соціальних виплат здійснюється емісія платіжних карток із зазначенням на них графічної та електронної інформації про власника та його електронного цифрового підпису. Для одержувачів пенсій така картка одночасно є пенсійним посвідченням [11].

Станом на 31 грудня 2015 р., видатки на допомогу ВПО були профінансовані в сумі 3 318,7 млн. грн. (98,8 % планових показників).

За інформацією Міністерства соціальної політики України, станом на 21 січня 2016 р., за грошовою допомогою звернулися 705 386 сімей, з яких 661 086 сім'ям призначено грошову допомогу У 2016 році передбачені кошти на виплату допомоги в сумі 2 887 млн. грн. [12].

ВПО гарантується право на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг за наявності статусу застрахованої особи, якщо страховий випадок настав до моменту її переміщення, за умови подання документів, які підтверджують на їх надання, а у разі їх відсутності — на підставі відомостей Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування [13]. З 12 січня 2015 р. вправі звернутися за фактичним місцем проживання (перебування) з вимогою поновити страхові виплати, якщо страховий випадок настав до моменту їх переміщення. Призначення та/або продовження раніше призначених страхових виплат, страхових витрат на медичну та соціальну допомогу проводиться безпосередньо в робочих органах виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за фактичним місцем проживання (перебування) [14]. Для ВПО з 6 лютого 2015 р. гарантується право на отримання страхових виплат пов'язаних з втратою працездатності, вагітністю й пологами, а також похованням У встановленому порядку, залежно від страхового випадку, призначаються і надаються: допомога по тимчасовій непрацездатності (у разі настання страхового випадку до моменту переміщення застрахованої особи); допомога по вагітності та пологах (у разі настання страхового випадку до моменту переміщення застрахованої особи, а також в разі настання страхового випадку протягом 30 тижнів з дати переміщення застрахованої особи); допомога на поховання, крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві (у разі настання страхового випадку до моменту переміщення отримувача допомоги) [15]. При призначенні допомоги до уваги береться дата переміщення застрахованої особи, тобто дата, яка зазначена у довідці про взяття на облік.

Зареєстрована ВПО, яка звільнилася з роботи на території проведення АТО, навіть за відсутності документів, що підтверджують факт її звільнення чи періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога з безробіття цим особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством України на випадок безробіття [16]. Станом на 31 травня 2016 р. продовжували отримувати

послуги служби зайнятості 7,0 тис. осіб [17]. Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 22,5 тис. осіб. За рахунок компенсації роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа ВПО, було працевлаштовано 1,3 тис. осіб. За направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 5,2 тис. безробітних, зокрема 4,9 тис. ВПО з довідкою. У громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 7,5 тис. переселенців, зокрема 7 тис. осіб, які мали відповідну довідку. Станом на 1 жовтня 2016 р. продовжували отримувати послуги служби зайнятості 5,4 тис. осіб, що отримали довідку про взяття на облік як ВПО, з них 4,7 тис. осіб мали статус безробітного [18].

За сприяння уряду Японії у липні-серпні 2016 року продовжено реалізацію навчальної програми ПРООН «Розвиток навичок підприємницької діяльності серед ВПО та місцевого населення Донецької та Луганської областей» за підтримки Державної служби зайнятості, регіональних та місцевих органів влади. До участі у тренінгах будуть запрошені щонайменше 900 осіб, які вирішили започаткувати чи поновити власну справу, але з якихось причин не потрапили на навчання у попередніх циклах. Служба зайнятості також надає безробітним інформацію про можливість взяти участь у даному проекті. Навчальна програма ПРООН є безкоштовною. Підготувавши перспективний бізнес-план (скласти який допоможуть досвідчені тренери) та подавши його на конкурс, можна отримати грант на його реалізацію [19].

Законодавством України врегульовано питання використання коштів, що надходять від іноземних донорів для соціального забезпечення ВПО. Одним з ключових елементів цієї схеми є подальше використання цих коштів і для одноразової допомоги для ВПО [20; 21].

У межах своїх повноважень значну гуманітарну допомогу надають Офіс Управління координації гуманітарних питань ООН в Україні, Програма розвитку ООН (ПРООН), Проект Ради Європи «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні», Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Фонд народонаселення ООН (UNFPA), Дитячий фонд ООН (UNICEF), Виконавча рада Всесвітньої продовольчої програми (ВПП), Міжнародна федерація товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця, Міжнародний Комітет Червоного Хреста, Норвезька рада у справах біженців, Міжнародний благодійний фонд «Карітас України», дипломатичні представництва низки держав, іноземні національні інституції, благодійні фонди та організації [12].

Зростання кількості ВПО спричинили звернення за допомогою в отриманні тимчасового житла, так як способи вирішення їх житлових законодавством не врегульовані. Тому розміщення може відбуватися у пунктах (центрах) тимчасового розміщення (ПТР). Прийнятий закон щодо захисту ВПО визначив місця їх тимчасового розселення як житловий фонд (будинки, квартири, гуртожитки, бази відпочинку), визначений рішеннями уряду, органів місцевого самоврядування та пристосований для тимчасового проживання. Організація та утримання притулків тимчасового розміщення для ВПО законодавством не передбачено. Тому більш доцільним є створення пунктів тимчасового розміщення ВПО, у яких можна проживати та отримувати соціальні послуги. Тому основною формою організації тимчасового розселення мають стати пункти (центри) тимчасового розміщення, створені за рахунок державних та приватних коштів у регіонах тимчасового розселення ВПО [22].

Закон встановив, що для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території, реалізація їх прав на соціальне забезпечення здійснюється відповідно до законодавства України. Виплата пенсій громадянам України, які проживають на тимчасово окупованій території і не отримують пенсій та інших соціальних виплат від уповноважених органів Російської Федерації, здійснюється в порядку, визначеному урядом України [23]. Громадяни похилого віку, особи з інвалідністю, діти-інваліди та інші громадяни України, які перебувають у складних життєвих обставинах та проживають на тимчасово окупованій території, мають право на отримання соціальних послуг відповідно до законодавства України. Бездомні особи, які перебувають на тимчасово окупованій території, мають право на соціальний захист відповідно до законодавства України. Однак, забезпечити реалізацію вищезгаданих прав можливо лише для тих, хто перебуває поза межами тимчасово окупованих територій. Належного соціального забезпечення потребують ті ВПО, які мають спеціальний правовий статус (особи з особливими потребами, люди похилого віку, самотні матері, сім'ї, у яких виховуються діти з особливими потребами).

Тому в подальшому необхідні: розробка та виконання державних програм підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення АТО в інші регіони України, затвердження положення про ведення Єдиної інформаційної бази даних про ВПО з виокремленням осіб за критерієм інвалідності, віку і гендерної приналежності, кваліфікації та іншими критеріями, з

можливістю включення до реєстру відомостей про особливі потреби ВПО (забезпечення лікарськими засобами); розробка механізмів фінансової підтримки проживання та харчування сімей, у яких на утриманні є особи з інвалідністю, тяжкими формами захворювання, вдосконалення законодавства щодо соціального захисту ВПО з числа осіб з особливими потребами, особливо з ураженням органів зору, слуху, опорно-рухового апарату, розумовою відсталістю, психічними розладами; розробка та затвердження Тимчасового порядку реєстрації фактів настання нещасних випадків з важким або смертельним наслідком, що сталися в населених пунктах Донецької та Луганської областей, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють своїх повноважень; розробка порядку надання компенсацій за майно, що було пошкоджене в результаті проведення АТО; розробка державної програми підтримки будівництва індивідуального та колективного житла для ВПО задля формування житлового фонду для ВПО, які не мають бажання чи можливостей повернутися до місць постійного проживання.

#### Список використаних джерел

1. Чудик-Білоусова Н. І. Нові соціальні ризики як підстава соціального забезпечення в Україні // Університетські наукові записки. 2015. № 1 (53). С. 80–108.
2. Чудик-Білоусова Н. І. Соціально-правові гарантії в особливий період // Університетські наукові записки. 2015. № 2 (54). С. 135–154.
3. Guiding Principles on Internal Displacement : Report of the Representative of the Secretary General, Mr. Francis M. Deng, submitted pursuant to Commission resolution 1997/39 / Economic and Social Council E/CN.4/1998/53/Add.2, 11 February 1998. URL : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G98/104/93/PDF/G9810493.pdf?OpenElement>.
4. Обліковано 1 785 740 переселенців [6 червня 2016] / Міністерство соціальної політики України. URL : [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=189926&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=189926&cat_id=107177).
5. Регіональними штабами ДСНС зареєстровано понад 1 млн. 26 тис. внутрішньо переміщених осіб [07.06.2016, 09:25] / Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL : <http://www.dsns.gov.ua/ua/Ostanni-novini/45225.html>.
6. Єдиний реєстр переселенців почав роботу в тестовому режимі — Мінсоцполітики / УНІАН. URL : <http://www.unian.ua/society/1447777-ediniy-reestr-pereselentsiv-pochav-robotu-v-testovomu-rejimi-minsotspolitiki.html>.
7. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від

- 15.04.2014 р. № 1207–VII // Офіційний вісник України. 2014. № 36. Стор. 35. Ст. 957.
8. Порядок оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. № 509 // Офіційний вісник України. 2014. № 81. Стор. 43. Ст. 2296.
  9. Про здійснення соціальних виплат особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції : постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.2014 р. № 637 // Офіційний вісник України. 2014. № 95. Стор. 40. Ст. 2736.
  10. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 30 серпня 1999 р. № 1596 і від 5 листопада 2014 р. № 637 : постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 р. № 615 / Урядовий портал. URL : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248431095>.
  11. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2016 р. № 167 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/167-2016-%D0%BF>.
  12. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стан дотримання прав внутрішньо переміщених осіб та громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території України та на тимчасово неконтрольованій території в зоні проведення антитерористичної операції»: схв. постановою Верховної Ради України від 31.03.2016 р. № 1074–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1074-19>.
  13. Про особливості реалізації прав деяких категорій осіб на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. № 531 // Офіційний вісник України. 2014. № 84. Стор. 12. Ст. 2372.
  14. Порядок надання страхових виплат, фінансування витрат на медичну та соціальну допомогу, передбачених загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання для осіб, які переміщуються з тимчасово окупованої території і районів проведення антитерористичної операції : затв. постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 11.12.2014 р. № 20 // Офіційний вісник України. 2015. № 7. Стор. 101. Ст. 172.
  15. Порядок надання матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції : затв. постановою Правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати



- працевдатності від 26.12.2014 р. № 37 // Офіційний вісник України. 2015. № 8. Стор. 82. Ст. 207.
16. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 198 // Офіційний вісник України. 2013. № 26. Стор. 10. Ст. 859.
  17. Уряд Японії вдруге підтримав навчальну програму ПРООН для переселенців / Державна служба зайнятості України. URL : [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=401070&cat\\_id=364661](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=401070&cat_id=364661).
  18. Щодо надання послуг службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам за період з 1 березня 2014 року по 30 вересня 2016 року / Державна служба зайнятості України. URL : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=351058>.
  19. Навчальна програма ПРООН «Розвиток навичок підприємницької діяльності серед ВПО та місцевого населення Донецької та Луганської областей» / ПРООН. URL : <http://vpo-study.org>.
  20. Порядок використання коштів, що надійшли від фізичних та юридичних осіб для надання одноразової грошової допомоги постраждалим особам та особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. № 535 // Офіційний вісник України. 2014. № 85. Стор. 27. Ст. 2392.
  21. Про затвердження Положення про комісію з питань розподілу коштів для надання грошової допомоги постраждалим чи внутрішньо переміщеним особам : наказ Міністерства соціальної політики України від 12.02.2015 р. № 140 // Офіційний вісник України. 2015. № 19. Стор. 129. Ст. 538.
  22. Щодо невідкладних заходів у сфері надання вимушеним мігрантам державної житлової допомоги. Аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень. URL : <http://www.niss.gov.ua/articles/1608>.
  23. Порядок виплати пенсії та надання соціальних послуг громадянам України, які проживають на території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 р. № 234 // Офіційний вісник України. 2014. № 55. Стор. 28. Ст. 1505.



# ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ТА СТРАТЕГІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

**ШАБАНОВ Роман Іванович,**

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри  
цивільно-правових дисциплін, господарського і трудового права  
Харківського національного педагогічного університету  
ім. Г. С. Сковороди (м. Харків, Україна)*

Економічна та соціальна криза, яка спіткала Україну в останні роки, змусила говорити про проблему реалізації громадянами нашої держави права на зайнятість, сформульованого у Законі України «Про зайнятість населення». Варто відзначити, що очевидною є неможливість забезпечити реалізацію означеного права за лекалами, прийнятими в індустріальному суспільстві у радянські часи, тобто застосовуючи адміністративні механізми професійної підготовки, розподілу та перерозподілу робочої сили. Для функціонування ринкової моделі господарювання потрібне впровадження засобів забезпечення та сприяння зайнятості населення, які б відповідали як економічній необхідності і соціальним потребам, так і особистим вподобанням та нахилам громадян. Відповідно цей фактор спонукає науку трудового права до дослідження сучасних моделей забезпечення реалізації права на зайнятість, прийнятих у розвинутих державах. Враховуючи інтеграційні процеси до Європейського Союзу, поглиблювані Україною, та вдалий досвід виходу із кризи сфери зайнятості, саме стандарти Європейського Союзу у сфері зайнятості потребують ретельного дослідження.

Слід зауважити, що Європейський Союз ще з 70-х років ХХ ст. відмовився від амбіцій досягнення повної зайнятості. Крім того, з прийняттям до ЄС південно-європейських бідніших країн — Греції, Іспанії та Португалії — виникли побоювання соціального демпінгу. У 80-ті роки в ЄС посилювалася дискусія про політику у сфері зайнятості. У прийнятій у 1989 році Соціальній хартії (переглянутій) зафіксовано політичний консенсус з приводу того, що в рамках внутрішнього ринку ЄС основні соціальні права працівників не будуть порушуватися.

Амстердамський договір [1] визначив стратегію зайнятості в ЄС як сприяння появи кваліфікованої, освіченої, здатної пристосовуватися до нових умов робочої сили та ринків праці, чутливих до економічних змін.

Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ) [2] була кодифікована Амстердамським договором і запущена у 1997 році Люксембурзькою сесією [3].

У 1999 році Європейська Рада в Кельні ухвалила Європейський пакт зайнятості [4], який був спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і визначив підхід до об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості.

Країни ЄС щорічно узгоджують основні елементи економічної політики, стратегії зайнятості, макроекономічний діалог проводиться в рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою з трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Комісії, Європейського центрального банку і соціальних партнерів. Під час макроекономічного діалогу іде обмін інформацією та думками підзвітних Спільноті установ і її соціальних партнерів щодо питання зіставлення плану макроекономічної політики для збільшення і повного використання потенціалу зростання зайнятості.

Лісабонська стратегія від 2000 року [5] визначала мету до 2010 року — перетворити ЄС у найбільш інноваційну, конкурентоспроможну і динамічну економіку у світі. Зокрема, досягти 70 %-ї зайнятості, в тому числі — при 60 %-й зайнятості жінок. У Лісабонському процесі також робилась спроба ще більше пов'язати політику у сфері зайнятості з іншими сферами економічної політики, однак загальний фон при цьому сильно змінився. Якщо в Кельні на першому плані ще знаходилися міркування орієнтації на попит, то в Лісабоні утвердилася парадигма конкурентоспроможності з першочерговою метою перетворення Європи до 2010 року в найбільш динамічний у світі, оснований на знаннях, економічний простір [6, с. 33].

Європейська стратегія у сфері зайнятості важлива як «методична лабораторія» ЄС, хоча б тому, що тут вперше було застосовано «метод відкритої координації». Суть його полягає в тому, що на підставі спільних європейських уявлень про цілі розробляються національні плани дій, які Комісія та Рада коментують в щорічному Спільному звіті. При цьому Комісією розробляються специфічні для відповідних країн рекомендації, однак механізмів введення санкцій немає. На Лісабонському саміті виділено п'ять головних орієнтирів:

- 1) подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;
- 2) реформування системи соціального захисту;
- 3) заохочення соціальної інтеграції;
- 4) надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї;

5) розвиток імміграційної політики.

Варто також відзначити, що ЄС вважав за потрібне замінити правовий термін, уведений МОП, «гідна праця» на термін «гарна робота» у зв'язку зі зростаючою заклопотаністю про «більшу кількість і більшу якість робочих місць». Крім того, у січні 2007 року країни ЄС прийняли нову концепцію — «Якість праці й зайнятості в Європі» [7], що є розвитком на більш високому рівні ідей, закладених у Програмі гідної праці МОП, з урахуванням специфіки Європейської соціальної моделі.

Однак, слід зауважити, що Лісабонській стратегії повною мірою не вдалося реалізувати власні завдання, чому перешкодила світова економічна криза 2009 року. Так, за даними агентства Eurostat, станом на листопад 2011 року в країнах Єврозони безробітними були 16 млн. 372 тис. осіб. Зазначимо, високий рівень безробіття останнім часом став звичним явищем, приміром, у Франції. За даними Міністерства праці країни кількість безробітних у Франції досягла рекордних показників за останні 12 років.

Тому у березні 2010 року Європейська комісія оголосила про початок реалізації стратегії розвитку «Європа до 2020 року» [8], а у червні того ж року Рада Європи офіційно прийняла її як стратегію швидкого, стійкого зростання, яке враховує інтереси всіх верств суспільства. Як основні стратегічні цілі розвитку Європейського Союзу виділено п'ять завдань щодо економічної зайнятості, науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, зміни клімату, освіти та бідності. Перше з цих завдань передбачає підвищення до 2020 року до 75 % економічної зайнятості чоловіків і жінок у віці від 20 до 64 років [9]. У межах реалізації цього завдання був прийнятий «План з розвитку нових здатностей і збільшення кількості робочих місць», щоб зробити модернізацію ринків праці, дати людям можливість одержувати нові знання та навички, щоб збільшити можливість працевлаштування, поліпшення співвідношення попиту та пропозиції на ринках праці, включаючи трудову мобільність. Наділяючи громадян країн-членів ЄС новими можливостями за допомогою одержання ними нових знань і навичок, ЄС націлює майбутню робочу силу на адаптацію до сучасних умов на ринку праці, що приведе до зменшення безробіття та зростання продуктивності діяльності працівників.

Результати впровадження стратегії розвитку «Європа до 2020 року» є успішними вже на середину 2016 року. Так, за даними Eurostat, нинішній квітневий рівень безробіття населення в ЄС — найнижчий із серпня 2011 року. Він складає 9,1 %. Найнижчий рівень безробіття у квітні зафіксували у Чеській Республіці (4,1 %), Німеччині

(4,2 %) і Мальті (4,3 %). Найвищий рівень безробіття в Греції (24,2 %) та Іспанії (20,1 %). За рік кількість безробітних у ЄС скоротилася на 2,096 млн., у Єврозоні — на 1,309 млн. [10].

Таким чином, правові стандарти і стратегії Європейського Союзу у сфері зайнятості населення спрямовані на максимальне зниження безробіття в умовах автоматизації та інформатизації виробництва шляхом підвищення конкурентоспроможності і трудової мобільності громадян, гнучкості правового регулювання трудових відносин. Означеним шляхом може рухатися й Україна, лібералізувавши власне трудове законодавство. Однак при цьому, впроваджуючи європейські стандарти реалізації права на зайнятість, потрібно зберегти усталені соціальні та юридичні гарантії українців.

#### Список використаних джерел

1. Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European communities and certain related acts, signed in Amsterdam on 2 October 1997 / European Parliament. URL : <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>.
2. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process, November 1997 / EUR-Lex. URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11318>.
3. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997) / EUR-Lex. URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11318&from=EN>.
4. Resolution of the European Council on the European employment pact / European Commission. URL : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication14546\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14546_en.pdf).
5. Lisbon Strategy evaluation document / European Commission. URL : [http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs\\_2009/pdf/lisbon\\_strategy\\_evaluation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf).
6. *Лютюв Н. Л., Морозов П.Е.* Международное трудовое право : учеб. пособ. / под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. 216 с.
7. Employment in Europe Report 2007 / EUR-Lex. URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Aem0017>.
8. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth / EUR-Lex. URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52010DC2020>.
9. Лідери ЄС ухвалили стратегію «Європа 2020». URL : [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_Data/docs/pressdata/en/ec/115298.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/ec/115298.pdf).
10. Eurostat констатировал рекордное снижение уровня безработицы в ЕС за 7 лет. URL : [http://www.baltic-course.com/rus/\\_analytics/?doc=121489](http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/?doc=121489).



## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕННЯ ЗА ПРАЦІВНИКАМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

**ШАПОВАЛ Леся Іванівна,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри цивільного права і процесу*

*Національної академії внутрішніх справ (м. Київ, Україна)*

На вулицях міст все більше з'являється різної оптичної техніки: від камер на фасадах будинків до систем відеоспостереження за дорожнім рухом. Більш того, за багатьма стежать вже і на роботі. Однак, не всі знають, що законність встановлення відеонагляду на робочому місці можлива лише за дотримання певних правил.

Дійсно, як показує практика, після того, як встановлюється відеоспостереження, співробітники на робочому місці, як правило, менше порушують дисципліну, перестають займатись справами, які не відносяться до роботи. Більш того, якщо їх діяльність пов'язана з безпосереднім спілкуванням з клієнтами, то скарг з боку останніх про те, що їм було мало приділено часу чи неввічливо з ними поводитись, практично немає. Тому, можна сказати, що відеоспостереження на робочому місці позитивно впливає на роботоздатність і дисципліну, адже будь-які дії будуть зафіксовані і можуть бути проконтрольовані.

Але, в яких випадках і що потрібно робити, щоб відеоспостереження за працівниками на їх робочому місці відповідало чинному законодавству і не порушувало особистих немайнових прав працівників, спробуємо розібратися.

На сьогоднішній день в доопрацьованому законопроекті Трудового кодексу України від 20.05.2015 р. в абз. 2 п. 1 ч. 1 ст. 58, передбачено, що «робоче місце — це місце, де працівнику необхідно бути або куди необхідно прямувати під час виконання ним трудових обов'язків, яке знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця». В чинному ж на сьогоднішній день Кодексі законів про працю України (КЗпП України) такого визначення немає (1971 року), а лише зазначається обов'язок роботодавця «роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору» [1]. Таким чином, бачимо, що

законодавець намагається врегулювати питання щодо відеоспостережень, які на сьогоднішній день вже є досить розповсюдженими на робочих місцях працівників багатьох підприємств та установ. Так, підкреслюється право роботодавця контролювати працівників за допомогою різноманітних засобів. І в даному випадку це встановлення камер відеоспостереження на робочих місцях працівників.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день, українські компанії застосовують відеозйомку не тільки з метою збереження майна або охорони порядку, але й для превентивних заходів щодо представників влади. Зараз вже не здивуєш різні контролюючі органи, робота яких у приміщенні суб'єктів, які перевіряються фіксується на носії інформації. Тобто, як бачимо на практиці, процес набирає глобальних масштабів.

Варто також зазначити, що під час обговорення вище вказаного законопроекту на засіданні Верховної Ради України велась дуже жвава дискусія щодо деяких положень Проекту Трудового кодексу України, а саме щодо питання чи варто вести відеонагляд за працівниками протягом їх робочого часу і чи не завдає такий нагляд шкоди особистим немайновим правам працівників.

Спробуємо з цим розібратися.

1) ст. 32 Конституції України передбачено, що «ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України» [2]. Тобто не дозволяється без згоди особи збирання, використання чи поширення будь-якої інформації про особу, крім випадків, передбачених Конституцією України.

2) в ч. 1 ст. 307 Цивільного кодексу України (ЦК України) зазначено, що «фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згодою» [3].

Згода особи на знімання її на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку припускається, якщо зйомки проводяться відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру.

Для початку необхідно розібратися в тому, які ж місця відносяться до публічних (громадських) місць.

Проаналізувавши характеристики різних місць, можна дійти висновку, що публічні місця — це ті місця в яких: по-перше можлива присутність осіб, які не належать до членів сім'ї, або близьких знайомих; по-друге — це місця, в яких особа не сподівається

усамітнитись чи якимось чином відкривати частини свого приватного життя з надією, що цього ніхто не побачить.

До таких місць слід віднести вулиці, площі, людні місця, або ж, наприклад, кімнати для переговорів, робочий кабінет, в якому часто можна зустріти сторонніх осіб.

Як правило відкрите фотографування та знімання на відеокамеру в громадських місцях є абсолютно законними, за виключенням деяких випадків:

— не можна знімати, навіть відкрито, в місцях, які визнані місцями особистого користування, таких як, наприклад, туалети, роздягальні, ванні кімнати;

— не можна знімати без дозволу в транзитних будівлях, будівлях суду, урядових будівлях і т.д.;

— не можна знімати на фото чи відеокамеру, якщо своїми діями ви заважаєте працювати поліції, пожежникам, або медичним працівникам;

— не можна знімати в громадських місцях, які є приватною власністю, якщо наявне попередження про заборону зйомок.

Існують декілька способів отримати згоду від особи, яка потрапить в об'єкти камери:

*1) згода дана в письмовому вигляді, яка є ясно вираженою. Це звісно найкращий варіант отримання згоди, який і має застосовуватись під час укладання трудового договору з працівником.*

Треба сказати, що не дивлячись на те, що на підприємстві (в офісі) можуть бути приміщення, що підпадають під поняття публічності, наприклад, робочі кабінети, конференц-зали, але це не означає, що в таких місцях можна знімати без згоди, оскільки щоденний процес виконання трудових обов'язків не можна назвати заходом публічного характеру. Отже, в так званих публічних місцях зйомка дозволена. Проте, ст. 29 КЗпП України зобов'язує роботодавця проінформувати працівника під розписку про умови праці. Простіше кажучи, згода працівника на зйомку має бути виражена письмово. Відсутність письмової згоди працівника на відеозйомку на робочому місці, дозволяє стверджувати про те, що запис проводиться незаконно. Однак всі відеоспостереження мають бути відкритими. Тобто, якщо в приміщенні або навіть на вулиці відеокамери не досяжні для людського ока (або відсутні відповідні повідомлення про відеоспостереження чи зйомку), то такий відеозапис здійснюється незаконно.



Отже, камери спостереження в громадських місцях повинні знаходитися на видному місці, або ж принаймні повинне бути попередження про проведення зйомок або спостереження.

Зовсім по іншому ж відносяться до проведення зйомок в приватних місцях. Отже, які місця можна назвати приватним (місцями особистого користування). На нашу думку це перш за все, як правило, приміщення, або окремі кімнати в приміщеннях, такі як туалети, роздягальні, ванні кімнати, квартири, або ж інша приватна власність, яка займає певну територію (мається на увазі, наприклад, приватний будинок і прибудинкова земельна територія).

У таких місцях зйомка або ж відеоспостереження без дозволу особи, яку знімають взагалі заборонена. Звісно і в цьому випадку існують винятки щодо проведення зйомок. Наприклад, у Законі України «Про оперативно-розшукову діяльність» зазначено, що підрозділи, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність мають право негласно знімати інформацію з каналів зв'язку, застосовувати інші технічні засоби отримання інформації тільки за рішенням суду. Але, згідно ч. 2 ст. 5 даного Закону проведення оперативно-розшукової діяльності іншими підрозділами зазначених органів, підрозділами інших міністерств, відомств, громадськими, приватними організаціями та особами забороняється.

2) *усна згода*. Особа може в усній формі перед камерою виразити свою згоду на зйомки та транслявання результатів зйомок в засобах масової інформації.

3) *мовчазна згода*. Це випадки, коли особа знала й бачила що її знімають на фото чи відеокамеру, але не висловила своїх заперечень щодо проведення зйомок.

В окремих випадках згода особи на зйомку припускається, тобто фізична особа вважається такою, що погодилась на зйомку, поки вона не висловить своє заперечення проти цього. До таких випадків презумпції згоди на знімання фізичної особи на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку належать зйомки, які проводяться відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру. У випадку, коли фізична особа заперечила щодо її фіксації на відповідну плівку, то зйомка повинна бути припинена, а моменти з її участю вилучені. І при цьому зовсім не важливо, чи ця зйомка проводилась відкрито, чи методом «прихованої камери».

Проведення відеозйомки особи без її згоди можливе лише у випадках, передбачених законом. Що ж це за виключні випадки? Проведення слідчих (розшукових) та негласних слідчих дій (допит ст. 224 Кримінально-процесуального кодексу України (КПК України),

пред'явлення особи до впізнання ст. 228 КПК України, огляд ст. 237 КПК України, слідчий експеримент ст. 240 КПК України, освідчування особи ст. 241 КПК України тощо). У судовому процесі (ст. 6 Цивільно-процесуального кодексу України, ст. 12 Кодексу адміністративного судочинства, ст. 27 КПК України, ст.ст. 4<sup>4</sup>, 81<sup>1</sup> Господарського процесуального кодексу). Відповідно до Закону України «Про національну поліцію» «поліція для забезпечення публічної безпеки і порядку може закріплювати на форменому одязі, службових транспортних засобах, монтувати/розміщувати по зовнішньому периметру доріг і будівель автоматичну фото- і відеотехніку, а також використовувати інформацію, отриману із автоматичної фото- і відеотехніки, що знаходиться в чужому володінні, з метою: попередження, виявлення або фіксування правопорушення, охорони громадської безпеки та власності, забезпечення безпеки осіб; забезпечення дотримання правил дорожнього руху. Інформація про змонтовану/розміщену автоматичну фототехніку і відеотехніку повинна бути розміщена на видному місці» [4].

Право на проведення таємної (прихованої) зйомки закріплено також Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність». Відповідно до даного Закону (п. 11 ст. 8), «оперативним підрозділам для виконання завдань оперативно-розшукової діяльності надається право здійснювати спостереження за особою, річчю або місцем, а також аудіо-, відеоконтроль місця згідно з положеннями ст.ст. 269, 270 КПК України».

Також, щоб зрозуміти правомірність ведення відеоспостереження варто звернути увагу на ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних», в якому зазначено, що «персональні дані — відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована» [5]. Виходячи з цього, варто враховувати, що за допомогою встановлених відеокамер можна прослідкувати за діяльністю конкретного співробітника протягом його робочого часу і автоматично дана процедура відеонагляду потрапляє під дію вище вказаного закону. Іншими словами, відеонагляд як раз і вважається обробкою персональних даних. Тому, роботодавцю варто знати, що при зборі такої інформації йому не тільки потрібно діяти у відповідності з встановленими нормами, але і дотримуватись інших обмежень, які пов'язані з цим. Так, можна навести простий, здавалось би приклад: установку відеокамери в гардеробі для співробітників. З одного боку, окрім Закону існують норми моралі, яких звісно, потрібно дотримуватись, тому про таку відеофіксацію не може бути й мови. З

іншого боку, можна сказати, що установка такого нагляду не буде порушувати чийх небудь прав, оскільки в гардеробі співробітники залишають лише свій верхній одяг і перезуваються. При цьому встановлена камера практично виключає можливість крадіжок з гардеробу, оскільки такі дії будуть зафіксовані, а злочинець швидко знайдений. Тому, вважаємо, що правомірність встановлення відеоспостереження за працівниками на робочому місці в кожному конкретному випадку повинна бути обумовлена багатьма факторами і розглядатися індивідуально.

Підводячи підсумок вище викладеному, на нашу думку, варто зазначити, що для того, щоб відеоспостереження за працівниками на робочому місці відбувалось без порушень їх особистих немайнових прав, при встановленні камер відеоспостереження роботодавцю варто виконувати ряд необхідних дій: під підпис ознайомлювати кожного із працівників про проведення відеоспостереження, а також отримати від них в письмовому вигляді згоду на це; роботодавець має видати свій локальний акт, в якому буде вказано, яким чином дана інформація буде оброблятися і застосовуватися; необхідно призначати відповідних працівників, відповідальних за обробку отриманих даних з відеокamer; у всіх приміщеннях, де ведеться відеонагляд, повинні бути відповідні таблички з вказівкою про наявність відеонагляду.

#### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435–IV / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Про національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
5. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.



# **НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРИНЦИПУ ВИЗНАННЯ НЕЗАКОННИМИ УМОВ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ, ЯКІ ПОГІРШУЮТЬ ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ ПРАЦІВНИКІВ**

***ШКОДЯК Альона Ігорівна,***

*студентка юридичного факультету Львівського національного  
університету імені Івана Франка (м. Львів, Україна)*

У чинному на сьогодні Кодексі законів про працю України (КЗпП України), у ст. 9 закріплено принцип, згідно з яким «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними». Додатково цей принцип передбачено і у ст. 16 КЗпП України: «умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинними законодавством і угодами становище працівників, є недійсними» [1]. Знайшов своє закріплення цей принцип і у проекті Трудового кодексу, а саме у п. 1 ч. 3 ст. 47: «3. Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором;» [3].

Постає питання: що ж ми повинні розуміти під поняттям договір про працю? На мою думку, договір про працю потрібно розглядати у широкому розумінні: це можуть бути як договори у прямому розумінні цього слова (власне трудовий договір, контракт, колективний договір, договір про повну матеріальну відповідальність), що виражаються у формі договору, так і угоди, які стосуються умов праці (про переведення чи переміщення працівника, про встановлення неповного робочого часу тощо). Також дія цього принципу поширюється і на локальні акти, які ухвалюються за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації, чи іншим уповноваженим найманими працівниками органом, на акти локального характеру, які приймаються роботодавцем одноособово або затверджуються трудовим колективом. Я вважаю, що цей принцип буде поширюватися і на акти локального характеру, які приймаються роботодавцем одноособово або ж затверджуються трудовим колективом, оскільки вони також гарантують трудові права працівника, встановлюють умови праці. При цьому необхідно, аби на локальному рівні права працівників були гарантовані не менше, ніж на державному [9, ст. 56].

Цей принцип полягає у тому, що ті норми — гарантії, державні стандарти в галузі регулювання трудових відносин, які визначені на рівні держави, за жодних обставин не повинні погіршуватися при встановленні умов праці на галузевому, регіональному і локальному рівнях (наприклад, встановлення випробувального терміну для неповнолітнього, надання відпустки менше, ніж 24 календарних дні, встановлення заробітної плати нижчої, ніж передбачено законами тощо) [9, ст. 56].

Хотілось також зазначити, що як у КЗпП України, так і в проекті Трудового кодексу не передбачено спеціальної процедури визнання недійсними умов трудового договору, що погіршують становище працівник. *Вони імперативно оголошуються недійсними, без необхідності визнання їх такими в судовому порядку.* Важливим є й те, що чинне трудове законодавство не передбачає випадків визнання трудового договору недійсним. Недійсними можуть визнаватися лише окремі умови трудового договору. Проте, в проекті Трудового кодексу, в ч.ч. 1, 2 ст. 47 передбачено випадки визнання недійсним усього трудового договору. У ч. 1 ст. 47 передбачено випадки, коли договір автоматично *презюмується недійсним*, а в ч. 2 — коли трудовий договір *може бути визнаний недійсним за рішенням суду.*

Хоча не лише у трудовому праві умови договорів можуть визнаватися недійсними. Так, відповідно до ст. 215 Цивільного кодексу України «недійсним є правочин, якщо його недійсність встановлена законом (нікчемний правочин). У цьому разі визнання такого правочину недійсним судом не вимагається». У ст. 217 ЦК України передбачено, що «недійсність окремої частини правочину не має наслідком недійсності інших його частин і правочину в цілому, якщо можна припустити, що правочин був би вчинений і без включення до нього недійсної частини.» Ст. 217 ЦК враховує, що правочин за своїм змістом може знаходитися у різному співвідношенні з вимогами закону: деякі з умов правочину можуть відповідати вимогам закону, інші — ні. Тобто, якщо вимогам закону суперечать істотні умови правочину, то він є або має бути визнаним судом недійсним у цілому. У тих випадках, коли закону суперечать неістотні умови правочину, без яких він міг би існувати, то він є частково дійсним (у тій частині, яка відповідає закону). Отже недійсність окремих частин правочину не виключає дії правочину взагалі лише у випадках, коли можна припустити, що правочин був би укладений і без включення її недійсних частин. Якщо підстав для такого припущення немає, то правочин визнається недійсним [4, ст. 365–366].

На відміну від цивільного права, визнання недійсною однієї із істотних умов трудового договору не тягне його недійсність в цілому. Така особливість трудового договору пов'язана із специфікою трудових правовідносин, зокрема в особливостях прийому та звільнення працівника з роботи, оплати праці працівників, підляганні правилам внутрішнього розпорядку тощо. Недоліки змісту трудового договору можуть бути усунуті і без попереднього визнання трудового договору недійсним [6]. Враховуючи, що відповідно до ст. 21 КЗпП України предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством, положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору. Також нормами чинного трудового законодавства не передбачена можливість визнання трудового договору чи контракту недійсним з підстав, визначених ст.ст. 203, 215 ЦК України [7]. Оскільки трудове право не регулює процедури визнання трудового договору чи окремих його положень недійсними, то згідно аналогії права, яка передбачена у ч. 2 ст. 16 проекту Трудового кодексу, ми могли б послуговуватися процедурою визнання недійсними договорів (їх умов), що є цивільному праві.

Стосовно ж наслідків визнання умов трудового договору недійсними, то у наразі чинному КЗпП України їх не передбачено. Однак, в проекті Трудового кодексу України, в ст. 48 передбачено, що «Недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни.». Також, у ч.ч. 2, 3 вказано, що:

*«2. Недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 86 цього Кодексу, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону.*

*3. Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага.» [3].*

Тобто, на відміну від цивільного права, за проектом Трудового кодексу України визнання трудового договору недійсним фактично тягнутиме за собою припинення трудових відносин, але без двосторонньої реституції.

### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322–VII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435–IV / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
3. Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту (доопрацьований) від 20.05.2015 / Верховна Рада України. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
4. Кисельова О., Семенова А. Недійсність трудового договору // Юридична Україна. 2013. № 4. С. 61–65.
5. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. 4-те вид., перероб. і допов. / за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової, В. В. Луця. К. : Юрінком Інтер, 2011. Т. 1. 808 с.
6. Парпан Т. В. Про недійсність умов трудового договору. URL : <http://blogs.korrespondent.net/blog/science/3594499>.
7. Правовий висновок Верховного Суду України у справі про відшкодування збитків / Верховний Суд України. URL : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(print\)/C83D43B4E7BD9B59C2257E6F0040BF18](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(print)/C83D43B4E7BD9B59C2257E6F0040BF18).
8. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 12-те вид., перероб. і доп. Х. : Фактор, 2010. URL : <http://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot.html>.
9. Трудове право України / В. Я. Бурак, З. Я. Козак, С. М. Синчук та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 4-те вид., переробл. і доповн. К. : Ін Юре, 2010. 536 .



## ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

**ШПОРТУН Олена Юріївна,**

*студентка юридичного факультету Хмельницького університету  
управління та права (м. Хмельницький, Україна)*

Чинне законодавство України не виключає можливості вирішення колективного спору між його сторонами шляхом медіації.

Медіацію переважно визначають як «посередництво», тобто як «самостійну форму участі незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів і конфліктів, що в обов'язковому порядку використовується упродовж всієї процедури вирішення спорів і конфліктів» [1, с. 6]. Медіація у приватному праві є «одним із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди» [2, с. 610].

Відношення до застосування медіації в трудових правовідносинах зі сторони трудового законодавства різних країн є неоднозначним.

У процесі застосування посередництва (медіації) при вирішенні колективного трудового спору беруть участь сторони спору роботодавець, наймані працівники та «медіатор», тобто незацікавлений посередник, основним завданням якого є допомога сторонам спору досягнути взаєморозуміння та вирішити у встановлений законом спосіб існуючий спір шляхом переговорів. У медіації виграти можуть обидві сторони спору, так як кожна зі них реалізує власні інтереси. Процедура посередництва (медіації) полягає в тому, що сторони за участю медіатора повинні дійти консенсусу у вирішенні спору та досягти взаєморозуміння. Посередник (медіатор) сприяє врегулюванню спору, допомагає сторонам спору в ході дискусії виявити їхні справжні інтереси і потреби, знайти рішення, яке задовольнить учасників конфлікту. Його основним завданням є примирення сторін конфлікту. Законодавство окремих країн передбачає можливість врегулювання трудового спору у тому числі і шляхом медіації [3].

Тому науковці виділяють кілька бачень застосування медіації переважно при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Одні вважають, що медіація не може застосовуватися у трудовому праві; інші — навпаки, вважають її доцільною; а треті готові застосовувати її тільки при наявності правильного, законодавчо визначеного механізму та з урахуванням всіх особливостей цієї процедури [4, с. 106–120].

Висвітлюючи питання перспектив застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) (далі — спорів (конфліктів)), слід зазначити, що чинне законодавство України розмежовує порядок вирішення колективних та індивідуальних трудових спорів. Так, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» органами, що



сприяють примиренню сторін такого спору є: примирна комісія; трудовий арбітраж; незалежний посередник та Національна служба посередництва та примирення (далі — служба).

Згідно з ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» незалежним посередником — є визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення» [5]. На відміну від примирної комісії та трудового арбітражу, незалежний посередник та представник служби можуть прийняти участь у вирішенні спору на будь-якій його стадії. Правовий статус незалежного посередника врегульовано спеціальним Положенням про посередника [6] і відповідно основною метою його діяльності є досягнення довіри сторін спору, встановлення співробітництва між сторонами спору, сприяння сторонам спору в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах. Відповідно до завдань примирної комісії за участю незалежного посередника, останній: створює умови для вільного обміну думками представників сторін стосовно порядку вирішення спору; проводить консультації представників сторін з питань застосування положень законодавчих та нормативно-правових актів; сприяє проведенню консультацій представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; в разі необхідності, надає пропозиції щодо залучення відповідних експертів для отримання висновків з питань, що розглядаються на засіданнях примирної комісії; за зверненням представників сторін веде засідання примирної комісії у якості голови; контролює дотримання регламенту, затвердженого на першому засіданні примирної комісії; пропонує варіанти вирішення спору (конфлікту), сприяє їх обговоренню та вибору найбільш прийнятного рішення; вносить пропозиції до проекту рішення примирної комісії; надає допомогу членам примирної комісії в оформленні рішення примирної комісії; в разі наявності відповідного доручення сторін, здійснює сприяння виконанню або контроль за виконанням рішення примирної комісії; за зверненням представників сторін, в разі виконання рішення примирної комісії, сприяє укладанню угоди про виконання вимог найманих працівників або профспілки у вирішенні спору (конфлікту).

Діяльність незалежного посередника не може зазнавати втручання з боку будь-якого органу, організації, фізичної особи з метою перешкоджання веденню переговорів, спонукання незалежного посередника до нав'язування сторонам прийняття певного рішення.

Незалежний посередник під час участі в роботі примирної комісії зобов'язаний: дотримуватись норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положення про посередника, Правил етики посередника (незалежного посередника)), інших законодавчих і нормативно-правових актів; вивчити суть і причини спору (конфлікту) перед початком роботи у примирній комісії; з'ясувати наявність достатніх повноважень у членів примирної комісії для прийняття зобов'язань від імені сторін спору (конфлікту); сприяти створенню у примирній комісії атмосфери, сприятливої для вияснення позицій сторін і пошуку компромісу; не вдаватись до упередженості або тиску по відношенню до будь-якої із сторін спору (конфлікту); не оприлюднювати у будь-який спосіб свої висновки по суті спору (конфлікту) під час роботи примирної комісії без згоди на те сторін; не розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею, що стали відомі йому під час роботи в примирній комісії.

Особливе місце у вирішенні протистояння сторін спору відіграє Національна служба посередництва і примирення (далі — НСПП), створена відповідно до ст. 15 Закону України та Указу Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» [7] у складі центрального апарату та регіональних відділень. За роки свого функціонування, НСПП підтвердила на практиці необхідність своєї діяльності як спеціального органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях та попередженню страйків. Нею накопичено значний потенціал для сприяння у вирішенні спорів і запобіганні страйків. Служба складається з висококваліфікованих фахівців, здатних не лише допомагати у вирішенні спорів, але й аналізувати та, як довела практика, прогнозувати їх виникнення. Часто до неї звертаються: наймані працівники, профспілки, як органи, уповноважені представляти їх інтереси. Лише у січні-грудні 2015 року НСПП сприяла вирішенню 188 колективних трудових спорів (3 — на національному, 4 — на галузевому, 7 — на територіальному, 174 — на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,3 млн. працівників та 8 340 суб'єктів господарювання [8].

Законом визначено коло повноважень служби, зокрема щодо вивчення та узагальнення причин виникнення спорів, вироблення пропозицій щодо запобігання їх виникненню; реєстрація висунутих працівниками вимог та спорів; аналіз висунутих працівниками вимог; сприяння встановленню контактів між сторонами спору; надання консультацій сторонам спору; звернення у випадках, передбачених

ст. 24 Закону, а також якщо рекомендації служби щодо вирішення спору сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення спору; формування списків незалежних посередників та арбітрів; залучення у разі потреби до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб; забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді спорів тощо.

Сторони спору після дотримання передбачених примирних процедур мають право звернутися за сприянням у вирішенні спору до служби, яка розгляне всі матеріали і в десятиденний строк направляє сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих робітників або профспілки містяться питання, вирішення яких віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, НСПП направляє свої рекомендації разом із відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і поінформувати про ухвалені ними рішення сторони спору і НСПП [9, с. 77–82].

Безумовно, перспектива вирішення колективних трудових спорів шляхом залучення медіатора набуває все більшого масштабу, але для повноцінного втілення цієї процедури у сферу трудового права необхідним є розробка та закріплення на законодавчому рівні її процедури шляхом прийняття нормативно — правового акту, який би врегулював усі питання, пов'язані із залученням як незалежного посередника (медіатора), так і представника Національної служби посередництва та примирення для вирішення колективного трудового спору.

#### **Список використаних джерел**

1. *Сокол М. В.* Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. К., 2010. 20 с.
2. *Максимова С. В.* Медіація // Юридична енциклопедія / [редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін.]. К. : Українська енциклопедія, 2001. Т. 3: К–М. 792 с.
3. О медиации : Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 г. № 401–IV ЗРК. URL : [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30927376](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376).
4. Теория и практика медиации (посредничества) в экономической сфере / Ю. А. Амельчя, И. А. Бельская, Н. Л. Бондаренко-Зелинская и др. ; под ред. У. Хелльманна, В. С. Каменкова, Ю. А. Амельчя и др.

- др. Хмельницький : Хмельницький університет управління и права, 2015. 231 с.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03.03.2016 р. № 137/98–ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
  6. Положенням про посередника : затв. наказом Національної служби посередництва та примирення від 18.11.2008 р. № 133. URL : <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>.
  7. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. 1998. № 46. Ст. 13.
  8. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2015 рік [01.02.2016] / Національна служба посередництва та примирення. URL : <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-9/4865-informatsiya-pro-rezultati-diyalnosti-natsionalnoji-sluzhbi-poserednistva-i-primirennya-za-2015-rik>.
  9. Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. / П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.



## РЕВІЗІЯ НЕПОРУШНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ

**ШУМИЛО Михайло Миколайович,**

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник відділу проблем цивільного,  
трудового та підприємницького права Інституту держави і права  
ім. В. М. Корецького НАН України (м. Київ, Україна)*

Новочасна система соціального захисту України почала формуватися з моменту проголошення незалежності. Однак недоліком цього блоку законодавства була його безсистемність, спорадичність. Кількість соціальних законів збільшувалася у геометричній прогресії, проте рівень соціального захисту невпинно знижувався. Сьогодні, можна констатувати кризу джерел соціального законодавства — його інфляцію. За формальними ознаками, тобто наявності того чи іншого правового регулювання в соціальній сфері, Україна не поступається жодній країні ЄС, проте його наповнення різюче відмінне. По правді

кажучи, криза, яку сьогодні переживає система соціального захисту має також і цілком об'єктивні зовнішні причини, оскільки Україна перебуває у фарватері загальносвітових тенденцій, поміж них й зміні парадигми соціальної держави.

Наведене оголило проблему закріплення, зміни та реалізації соціальних прав. Вирішення цієї дилеми неможливе без розуміння сутності соціальних прав закріплених у ст. 46 Конституції України та соціальних прав, що передбачені законами України.

Отже, під соціальними правами необхідно розглядати увесь комплекс прав, які гарантовані державою у сфері соціального забезпечення, соціального обслуговування, виплати соціальних допомог та надання соціальних пільг. Однак постає питання, які саме права непорушні і захищаються Конституцією України, є статичними і не можуть бути скасовані, і які права перебувають у динаміці. Україна як соціальна держава повинна гарантувати той набір соціальних прав, без яких громадянин може припинити своє фізичне існування, тобто набір прав, які гарантують особі її повноцінну життєдіяльність. Це такі ключові соціальні виплати, допомоги чи послуги, без яких особа не може існувати, що стосується їх кількісних та якісних показників, то, на нашу думку, вони мають бути достатніми для здійснення особою своїх прав та свобод. Проте є і категорія динамічних соціальних прав, які держава може запроваджувати, змінювати їх зміст та обсяг (як у бік розширення, так і у бік звуження), а також скасовувати, що зумовлено фінансовими можливостями держави. Про це йдеться і у рішенні Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26.12.2011 р. № 20–рп/2011. Конституційний Суд України, вирішуючи це питання, враховує також положення актів міжнародного права. Так, згідно зі ст. 22 Загальної декларації прав людини розміри соціальних виплат і допомоги встановлюються з урахуванням фінансових можливостей держави. Європейський суд з прав людини у рішенні від 09.10.1979 р. у справі *Ейрі проти Ірландії* констатував, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються й на питання допустимості зменшення соціальних виплат, про що зазначено в рішенні цього суду у справі *Кйартан Асмундсон проти Ісландії* від 12.10.2004 р. Одним з визначальних елементів у регулюванні суспільних відносин у соціальній сфері є додержання принципу пропорційності між соціальним захистом громадян та фінансовими можливостями

держави, а також гарантування права кожного на достатній життєвий рівень. Підводячи підсумок, у рішенні Конституційного Суду України наголошується, що передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Крім того, такі заходи можуть бути обумовлені необхідністю запобігання чи усунення реальних загроз економічній безпеці України, що згідно з ч. 1 ст. 17 Конституції України є найважливішою функцією держави. Зміна ж механізму нарахування певних видів соціальних виплат та допомоги є конституційно допустимою до тих меж, за якими ставиться під сумнів сама сутність змісту права на соціальний захист.

Наведена правова позиція Конституційного Суду України є важливою для розмежування соціальних прав на статичні — ті, що не можуть бути скасовані чи змінені та динамічні — які перебувають під впливом та залежать від фінансових можливостей держави.

Отже, Суд виходить із непорушності ч. 1 ст. 17, а також ст. 48 Конституції, яка гарантує достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Саме вимога ст. 48 є критерієм для поділу соціальних прав на динамічні та статичні. Якщо ті чи інші соціальні права забезпечують достатній життєвий рівень для особи чи її сім'ї, то їх слід відносити до статичних, оскільки вони прямо впливають на життєдіяльність громадянина і скасування цих соціальних прав чи звуження їх обсягу або змісту може призвести до смерті особи. До таких прав відноситься низка соціальних виплат, пільг, послуг без яких особа, яка зазнала соціального ризику не може обійтися (державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію та інвалідам, дітям-інвалідам, інвалідам дитинства, сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям тощо). Тобто дохід або його відсутність у таких осіб є настільки критичним, що держава повинна здійснювати їх соціальну підтримку.

Якщо ж йдеться про такі динамічні соціальні права, які власне і є предметом розгляду конституційних подань, такі як: першочергове щорічне безплатне забезпечення санітарно-курортними путівками або путівками на відпочинок шляхом надання щорічної грошової допомоги для компенсації вартості путівок; першочергове обслуговування у лікувально-профілактичних закладах та аптеках; користування при виході на пенсію та зміні місця роботи поліклініками, до яких вони були прикріплені під час роботи; першочергове обслуговування у лікувально-профілактичних закладах та аптеках, щорічне отримання відпустки, підняття пенсійного віку та ін. Скасування чи звуження

цього набору прав не може призвести до загрози життєдіяльності людини, вони є додатковими, підвищують рівень соціальної захищеності осіб і безпосередньо залежать від наповнення державного бюджету та спроможності держави їх забезпечувати. Про наведене йдеться і у пояснювальній записці при підготовці Закону від 24.09.2015 р. № 76, а саме, прийняття зазначеного законопроекту обумовлено необхідністю реалізації заходів щодо економного та раціонального використання державних коштів та приведення до фінансових можливостей дії положень окремих Законів України. Крім цього наголошувалося, що метою таких законодавчих новел є створення умов для стабілізації фінансового стану держави та удосконалення окремих положень соціальної політики, а його реалізація сприятиме збалансуванню Державного бюджету України та ефективному і раціональному використанню бюджетних коштів.

Підводячи підсумок викладеному, можна зробити висновок, що у часи стрімкого розвитку суспільства, переходу від патерналістичної моделі держави до неопатерналістичної, необхідно змінювати наукові підходи до розуміння соціальних прав, відмовитися від їх абсолютизації. Саме тому, поділ соціальних прав на статичні та динамічні видається найбільш раціональним. Статичні права непорушні та не можуть бути скасовані, як і не може бути звужений їх обсяг та зміст, вони гарантують людині мінімальний рівень життя. Динамічні права, їх запровадження, скасування або звуження чи розширення їх змісту на пряму залежить від фінансових можливостей держави. Їх відсутність не впливає на гарантування життєдіяльності особи, проте їх наявність покращує рівень соціальної захищеності громадян.



# СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ПАТРОНАЖ КОЛИШНІХ ЗАСУДЖЕНИХ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

**ШУМНА Лариса Петрівна,**

*доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права*

*Академії Державної пенітенціарної служби (м. Чернігів, Україна)*

Загальні засади соціальної адаптації осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, засади участі у соціальній адаптації цих осіб підприємств, установ та організацій, об'єднань громадян і фізичних осіб визначає Закон України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», прийнятий 17 березня 2011 р. Він же забезпечує правове регулювання відносин, спрямованих на реалізацію такими особами прав і свобод, передбачених Конституцією та законами України.

У цьому Законі під соціальною адаптацією розуміється процес засвоєння звільненими особами соціального досвіду з метою повернення їх до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві. Правовою наукою соціальна адаптація осіб, які відбували покарання, розглядається як комплекс правових, економічних, організаційних, соціально-психологічних та інших заходів, що здійснюються стосовно осіб, які відбули покарання, з метою пристосування до умов соціального середовища та захисту їх прав і законних інтересів [1, с. 374].

Соціальна адаптація застосовується щодо осіб, які:

а) відбули покарання у виді обмеження або позбавлення волі на певний строк;

б) звільнені від дальшого відбування зазнач. видів покарань за хворобою, на підставі законів України про амністію чи акта про помилування;

в) умовно-достроково звільнені від відбування покарання, яким не відбута частина покарання замінена більш м'яким;

г) звільнені від відбування покарання вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3 років [2].

Соціальна адаптація проводиться у формі соціального патронажу — допомоги звільненим особам шляхом здійснення



комплексу правових, економічних, організаційних, психологічних, соціальних та інших заходів, зокрема надання послуг, спрямованих на їх соціальну адаптацію.

Термін «соціальний патронаж» походить від лат. *Patronatus* (покровитель) формальних стосунків між патронами і клієнтами, а у Великобританії соціальний патронаж вперше було використано як професійну діяльність, яка дозволяє особам (сім'ям) усувати соціальні та ситуаційні труднощі, які негативно впливають на життєдіяльність [3, с. 160]. У Законі України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбували покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» соціальний патронаж тлумачився як **комплекс заходів державної підтримки** та допомоги звільненим особам, які здійснюються з метою сприяння цим особам у працевлаштуванні, професійній переорієнтації та перепідготовці, створення належних житлово-побутових умов, запобігання впливу на них криміногенних факторів.

У Законі України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» законодавець розширив тлумачення поняття патронажу як допомогу звільненим особам шляхом здійснення комплексу правових, економічних, організаційних, психологічних, соціальних та інших заходів, зокрема надання послуг, **спрямованих на їх соціальну адаптацію** (як бачимо, не обмежуючи тільки заходами державної підтримки).

Основними новелами зазначеного закону є:

1) поширення дії на засуджених осіб, які готуються до звільнення (підготовка їх до самостійного життя);

2) визначення повноважень суб'єктів соціального патронажу, зокрема, органів соцзахисту населення, державної служби зайнятості, уповноважених органів, що проводять соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, ОВС, охорони здоров'я, а також підприємств, установ, організацій недержавної форми власності;

3) визначення спеціалізованих установ для звільнених осіб: центри соціальної адаптації, спеціальні будинки-інтернати, які надають допомогу звільненим особам у їх соціальній адаптації.

Спільним наказом Мін'юсту, Мінсоцполітики, Міносвіти, МОЗ, МВС від 28.03.2012 р. № 478/5/180/375/212/258 затверджено Порядок взаємодії установ виконання покарань та суб'єктів соціального патронажу під час підготовки до звільнення осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, згідно якого персоналом установ виконання покарань не пізніше

ніж за три місяці перед звільненням в обов'язковому порядку із засудженими проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота щодо їх прав і гарантій та здійснюються інші заходи.

Соціальний патронаж здійснюється стосовно звільнених осіб, які звернулися до суб'єктів соціального патронажу протягом шести місяців після звільнення з установ виконання покарань лише за їх власним бажанням. Звільнені особи мають право на отримання переліку послуг, що надаються суб'єктами соціального патронажу, зокрема, послуг тимчасового притулку, а також соціальних, медичних, юридичних, освітніх, реабілітаційних та інших послуг. Зазначені заходи здійснюються центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, об'єднаннями громадян, а також фізичними особами, які здійснюють соціальний патронаж.

Таким чином, основною метою удосконалення поняття соціального патронажу звільнених осіб є визначення основних завдань учасників процесу соціальної адаптації та органів, що будуть його координувати.

Таблиця 1

**Захворюваність і смертність  
в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах**

Показники	01.01.2004	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016
Кількість осіб в місцях позбавлення волі	191 677	126 937	73 431	69 997
За рік кількість осіб в місцях позбавлення волі зменшилась на 3 434 особи, або на — 4,68 %.				
Померло	824	911	792	510
Хворих на туберкульоз в активній формі	9 080	4135	2160	2210
ВІЛ-інфікованих	1 917	7348	4135	4145

*Примітка:* у місцях позбавлення волі кримінально-виконавчої системи України, які контролюються українською владою, тобто без установ Криму та окупованої частини Донецької та Луганської областей [4].

Таким чином, за статистичними даними (табл. 1) кількість осіб, які перебувають в місцях позбавлення волі за останні 2 роки майже вдвічі скоротилася, отже питання соціальної адаптації та соціального патронажу колишніх засуджених має надзвичайно актуальне.

Проаналізуємо основні послуги, що надаються у межах соціального патронажу:

*Забезпечення права на житло.*

Законом України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» передбачено вирішення житлових питань засуджених. Зокрема у ст. 10 Закону йдеться про те, що звільнені особи, які потребують поліпшення житлових умов, мають право на отримання житлового приміщення в порядку, передбаченому законодавством. До звільнення з установи виконання покарань за особами, які відбувають покарання, зберігається жила приміщення, яке вони на законних підставах займали до засудження. Стаття 71 ЖК УРСР уточнює: жила приміщення зберігається у випадках взяття під варту або засудження до арешту, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк чи довічне позбавлення волі — протягом усього часу перебування під вартою або відбування покарання, якщо в цьому будинку, квартирі (їх частині) залишилися проживати інші члени сім'ї.

Звільненим особам, які не мають жилої площі, після прибуття до обраного місця проживання на період до отримання такої площі місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування надається місце для тимчасового проживання в соціальних чи спеціальних гуртожитках, створених цими органами. Місце для проживання в зазначених гуртожитках надається також звільненим особам, жила площа яких тимчасово заселена, на період до її звільнення та звільненим особам, яким повернути колишнє жила приміщення немає можливості, — на період до поліпшення їх житлових умов у порядку, передбаченому законом.

Крім того, звільнені особи можуть використати право одержати соціальне жило відповідно до Закону України «Про житловий фонд соціального призначення», який відносить дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також осіб з їх числа при поверненні їх з установ, які виконують покарання у вигляді позбавлення волі; громадян, незаконно засуджених і згодом реабілітованих, в разі неможливості повернення жилого приміщення, займаного ними раніше, до категорій громадян, як мають право одержати соціальна житло позачергово.

*Побутове влаштування звільнених осіб, які не мають житла або втратили соціально-корисні зв'язки*

Законом України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» визначено спеціалізовані установи для звільнених осіб, діяльність яких безпосередньо спрямована на надання допомоги звільненим особам, їх підтримку та соціальну адаптацію:

- центр соціальної адаптації звільнених осіб;
- спеціальний будинок-інтернат.

Власне в цих установах звільнена особа, яка не має житла або втратила соціально-корисні зв'язки, може отримати послугу тимчасового притулку (проживання).

Побутове влаштування працездатних засуджених осіб, які втратили соціально-корисні зв'язки, не мають рідних та близьких, не мають житла, можливо вирішити шляхом направлення таких осіб до центру соціальної адаптації.

З'ясувавши в рамках підготовки до звільнення засуджених про наявність у них власного житла, збереження або можливість налагодження зв'язків з родиною, а також проаналізувавши та оцінивши реальні можливості засудженого для повноцінного життя в соціумі, необхідність у допомозі та бажання пройти курс реінтеграції в центрі соціальної адаптації звільнених осіб, адміністрація установи виконання покарань надсилає повідомлення-запит про наявність відповідних центрів в даному регіоні до органів праці та соціального захисту населення за обраним засудженим місцем проживання. При надходженні з установи виконання покарань, органу внутрішніх справ відповідних повідомлень-запитів орган праці та соціального захисту населення у визначений законодавством термін сповіщає установу чи орган внутрішніх справ про кількість центрів соціальної адаптації звільнених осіб в регіоні та види соціальних послуг, що надаються ними, і надсилає відповідне повідомлення до установи виконання покарань. У разі відсутності в регіоні центру соціальної адаптації звільнених осіб орган праці та соціального захисту населення інформує про наявність в регіоні закладів для бездомних осіб, зокрема тих, що надають послугу тимчасового притулку, оскільки особи, які не мають житла, тобто є бездомними, можуть отримати послуги в закладах для бездомних осіб відповідно до Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей». У разі, якщо особа, яка готується до звільнення, є особою похилого віку або інвалідом I чи II групи, та за станом здоров'я потребує постійного стороннього догляду і допомоги та не має рідних, які повинні забезпечити їй цей

догляд, вона може бути влаштована до спеціального будинку-інтернату.

За інформацією Мінсоцполітики станом на 01.01.2016 р. в Україні діє 30 спеціалізованих установ для звільнених осіб, у тому числі 22 центри соціальної адаптації та 8 спеціальних будинків-інтернатів. Крім того, соціальні послуги звільненим особам, які не мають житла (бездомні), надаються в 104 закладах для бездомних осіб, у складі яких та окремо діють: 94 центри (відділення) обліку; 21 будинок (відділення) нічного перебування; 15 центрів (відділень) реінтеграції; 3 відділень соціальних готелів. У цих закладах надається комплекс соціальних послуг, ураховуючи індивідуальні потреби бездомних осіб та звільнених осіб.

Допомогу звільненим особам віком до 35 років надають 696 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а саме 25 регіональних центри, 463 районних; 143 міських; 31 районний у містах; 34 сільських, селищних [5].

Наказом Мінсоцполітики від 09.11.2011 р. № 432 затверджено Типове положення про спеціальний будинок-інтернат, який є соціально-медичною установою, призначеною для постійного проживання звільнених осіб — громадян похилого віку, інвалідів I та II груп, які за станом здоров'я потребують стороннього догляду, побутового, медичного обслуговування та реабілітаційних послуг. Умови утримання в будинку-інтернаті:

— на безоплатній основі (не мають працездатних дітей або інших родичів, які згідно із законом зобов'язані їх утримувати).

— на платній основі (мають працездатних дітей або інших родичів, які згідно із законом зобов'язані їх утримувати).

Особливий режим спеціального будинку-інтернату: у зв'язку з тим, що там знаходяться колишні в'язні та ті, хто систематично порушував дисципліну звичайного будинку-інтернату, в закладі цілодобово повинен здійснюватися контроль за додержанням порядку з боку працівників поліції.

*Сприяння працевлаштуванню звільнених осіб.*

Для осіб, звільнених після відбування покарання, законодавець встановлює додаткові гарантії зайнятості. Так, ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» на державу покладено обов'язок забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Пункт 3 даної статті відноситься до таких громадян і категорію осіб, звільнених після відбуття покарання. Отже, на них поширюються всі

додаткові гарантії зайнятості, передбачені Законом. А саме, для їх працевлаштування підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці самостійно розраховують зазначену квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці також можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

*Пенсійне забезпечення звільнених осіб і забезпечення їх соціальними допомогам.*

Правове регулювання соціального захисту засуджених осіб та осіб, які відбули покарання, здійснюється Кримінально-виконавчим кодексом України, Законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», а також законодавчими актами прийнятими у їх розвиток.

За ст. 122 КВК України засуджені мають право на загальних підставах на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених законом. Пенсії засудженим за наявності відповідного права мають призначатися органами Пенсійного фонду України за місцем відбування покарання. Особи, яким до відбування покарання призначена пенсія, підлягають державному пенсійному забезпеченню на загальних підставах. Особа, яка під час відбування покарання набула права на пенсію, надає адміністрації виправного закладу клопотання про забезпечення необхідних умов для призначення їй пенсії за місцезнаходженням цього виправного закладу, в тому числі щодо виклику представників Пенсійного фонду України та офіційного прийому ними у встановленому порядку необхідних документів безпосередньо від особи, яка відбуває покарання, або від представника особи, яка відбуває покарання, за нотаріальним дорученням. Адміністрація виправного закладу не більш як протягом 30 днів з дня

реєстрації клопотання особи, яка набула права на призначення пенсії під час відбування покарання, забезпечує зустріч засудженого з представником Пенсійного фонду України та всебічно сприяє належному оформленню і поданню ним відповідних документів або забезпечує умови для оформлення і подання необхідних документів через представника особи, яка відбуває покарання. Витрати на відрядження представників Пенсійного фонду України для проведення заходів щодо оформлення необхідних документів відшкодовуються у встановленому порядку за рахунок отриманих внаслідок цього пенсій відповідними особами, які відбувають покарання. Адміністрація установи зобов'язана сприяти своєчасному оформленню документів на отримання пенсії або оформленню компенсації заподіяної шкоди відповідно до законодавства України.

Органи праці та соціального захисту населення на підставі Законів України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам», «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» можуть призначити звільненим особам різноманітні види державних допомог.

#### **Висновки:**

1. На етапі підготовки до звільнення необхідна допомога засудженим у самоусвідомленні їх реальних потреб і вимагає активних вольових зусиль та правової свідомості від них самих;

2. Сумлінне виконання своїх обов'язків працівниками системи виконання покарань, які задіяні до процесу підготовки до (після) звільнення, та рівня їх відповідальності за якість своєї роботи;

3. Задоволення базових потреб особистості, у разі неможливості задоволення легальним шляхом (отримання коштів на харчування, одяг, інші першочергові речі), людина вдається до старих та звичних для неї кримінальних способів забезпечення цих потреб (таких 50 % із колишніх засуджених).

#### **Список використаних джерел**

1. Юридична енциклопедія : в 6 т. / відп. ред. Ю. С. Шемшученко. К. : Вид-во Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П–С. 736 с.
2. Теоретичні та прикладні проблеми соціальної адаптації осіб, звільнених з місць обмеження або позбавлення волі / за заг. ред. В. І. Борисова, А. Х. Степанюка. Х. : Право, 2013. 152 с.
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. К. , Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.

4. Діяльність кримінально-виконавчої системи України у 2015 році.  
URL : <http://mart-ngo.org.ua/ua/noviny/novini/item/485-diialnist-kryminalno-vykonavchoi-systemy-ukrainy-u-2015-rotsi>.
5. Довідник суб'єктів, що надають соціальні послуги бездомним особам та особам, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк (станом на 01.01.2016) / Міністерство соціальної політики України.  
<http://msp.gov.ua/news/10194.html>.





# ЗМІСТ

LAGUTINA I.

*Ensuring Skills and Employability as an Entitlement of The Right to Vocation Training* ..... 14

АМЕЛІЧЕВА Л. П.

*Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки* ..... 18

АНДРІЙ В. М.

*Міжнародні стандарти звільнення працівників*..... 24

АНДРУШКО А. В., СИТНИЦЬКА О. А.

*Проблематика централізованого і локального правового регулювання трудових відносин у працях Р. І. Кондратьєва* ..... 29

БЕРБАТ Н. О.

*Проблеми правової регламентації праці футболістів*..... 34

БИЧКОВА С. С.

*Припинення трудового договору за угодою сторін: проблеми правозастосування* ..... 40

БОРИЧЕНКО К. В.

*Щодо ефективності судового захисту права на соціальне забезпечення*.. 44

БУК М. О.

*Поняття суб'єктів, які надають соціальне обслуговування інвалідам*..... 51

БУРАК В. Я.

*Право працівників на адміністративний захист своїх трудових прав та законних інтересів* ..... 55

БУРАК С. В.

*Поняття висококваліфікованих спеціалістів за правом ЄС*..... 60

ВАВРІВ М. І.

*Правові позиції Європейського суду з прав людини і національного законодавства щодо захисту пенсійних прав: бажане і реалії*..... 64

ВАЛЕЦКАЯ О. В.

*Психологический компонент формирования ответственности и дисциплинированности работников в трудовых отношениях*..... 69

ВАХОНЄВА Т. М.

*Проблеми належності та розподілу майових прав на службові твори*..... 72

ВАЩИШИН М. Я.

*Перспективи вдосконалення природоохоронних положень Конституції України* ..... 76

ВИШНОВЕЦЬКА С. В.	
<i>Методологічні передумови гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС</i> .....	82
ВОЛОШИН І. П.	
<i>Щодо проблеми законодавчого визначення соціального ризику «малозабезпеченість особи»</i> .....	88
ГАСЦЬКА-КОЛОТИЛО Я. З., ІЛЬКІВ Н. В.	
<i>До питання законодавчого вирішення проблеми дискримінації за віковою ознакою</i> .....	92
ГАРАЩЕНКО Л. П.	
<i>Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах</i> .....	95
ГЕТЬМАНЦЕВА Н. Д.	
<i>Колективний договір як інструмент соціального управління</i> .....	101
ГОНЧАРУК В. В.	
<i>Категорія моралі у трудовому праві</i> .....	107
ГРУШКЕВИЧ Т. В.	
<i>Проблеми виникнення трудових правовідносин з керівником загальноосвітнього навчального закладу</i> .....	112
ДОЛИНСЬКА М. С.	
<i>Приватні нотаріуси як суб'єкти трудового права</i> .....	118
ДОМБРОВСЬКИЙ С. Ф., ТАРАНЕНКО Л. С.	
<i>Про деякі питання правового забезпечення дисципліни праці членів сільськогосподарських підприємств кооперативного типу та фермерських господарств</i> .....	124
ДОСІН Б. В.	
<i>Профспілка як суб'єкт трудових правовідносин</i> .....	131
ДРУЧЕК О. В.	
<i>Сучасні проблеми розуміння та реалізації економічних та соціальних прав</i> .....	133
КАЙТАНСЬКИЙ О. С.	
<i>Правові аспекти визначення поняття «дитина» в актах Ради Європи та за національним законодавством</i> .....	136
КОВАЛЕНКО О. О.	
<i>Зміст права на працю як ключ до відповідей на актуальні питання трудового права</i> .....	139
КОГУТ О. В.	
<i>Дисциплінарна відповідальність державних службовців</i> .....	143

КОСТЮЧЕНКО О. Є. <i>Поняття та структура правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян</i> .....	148
КРАВЧУК П. С. <i>Умови працевлаштування українських лікарів за кордоном</i> .....	152
КРАСЮК Т. В. <i>Визначення поняття «науково-педагогічний працівник»</i> .....	158
КУЧМА О. Л. <i>Обчислення стажу та заробітної плати для пенсійного забезпечення науково-педагогічного працівника</i> .....	162
ЛУЦЕНКО О. Є. <i>До визначення поняття дисциплінарного проступку державного службовця за новим Законом України «Про державну службу»</i> .....	165
ЛУШНИКОВ А. М. <i>Актуальные проблемы рецепции в сравнительном трудовом праве</i> .....	169
ЛУШНИКОВА М. В. <i>Коллективно-договорное регулирование: современное состояние и перспективы развития</i> .....	175
МАК Л. Б. <i>Особливості інститутів загальної частини земельного права України.</i>	181
МЕДВІДЬ А. О. <i>Поняття права на недержавне соціальне забезпечення</i> .....	187
МЕЛЬНИК К. Ю. <i>Деякі проблеми правової регламентації підстав виникнення трудових правовідносин</i> .....	192
МИСАРЕВИЧ Н. В. <i>Историческая составляющая в процессе формирования трудового права на белорусских землях</i> .....	196
МИХАЙЛОВА І. Ю. <i>Поняття та види пільгового пенсійного забезпечення</i> .....	201
НОВІКОВ Д. О. <i>Вплив «перегонів на дно» на трудове право як соціально орієнтовану галузь права</i> .....	204
ОРЛОВА Н. Г. <i>До питання про правовий статус капітана судна</i> .....	209
ПАНАСЮК О. Т. <i>Політичні межі (трудо)правоутворення</i> .....	216

ПОДОРОЖНІЙ Є. Ю. <i>До проблеми визначення поняття «відповідальність роботодавця»</i> .....	220
ПОЖАРОВА О. В. <i>Робота жінок на умовах неповного робочого часу: міжнародні акти та законодавство України</i> .....	223
ПОСИКАЛЮК О. О. <i>Межі правомірного втручання в приватність працівника відповідно до практики ЄСПЛ</i> .....	229
ПРИМІЧ Д. В. <i>Правові наслідки ухилення від примирних процедур</i> .....	236
ПУЗИРНА Н. С. <i>Проблеми законності обхідного листа під час звільнення</i> .....	240
ПУЗИРНИЙ В. Ф. <i>Суб'єкти громадського контролю за дотриманням законодавства України про охорону праці</i> .....	245
П'ЯНИДА Б. В. <i>Роль принципів судового захисту трудових прав в регулюванні трудових відносин</i> .....	248
РИЖУК І. В. <i>Конституційне закріплення права на працю в зарубіжних країнах</i> .....	250
СЕЛЕЦЬКИЙ О. В. <i>До питання правової природи службово-трудоових відносин державних службовців в умовах запровадження нового законодавства про державну службу</i> .....	257
СИНЧУК С. М. <i>Щодо концепції Соціального кодексу України</i> .....	261
СІМУТІНА Я. В. <i>Припинення трудового договору за законодавством України та ЄС: проблеми гармонізації</i> .....	264
СІНЬОВА Л. М. <i>Регулятивна функція права соціального забезпечення: поняття та характеристика</i> .....	267
СКОРОБАГАТЬКО А. В. <i>Проект Трудового кодексу України: позитивні і негативні сторони</i> .....	273
СМАГА О. Б. <i>Недоліки функціонування механізму організацій та об'єднання роботодавців як суб'єктів соціального діалогу</i> .....	279

СМОЛЯРОВА М. Л.	
<i>Преміювання працівників як вид правових стимулів в трудовому праві</i> .....	281
СОРОЧИШИН М. В.	
<i>Дія у часі норм щодо обмеження виплати пенсій військовослужбовцям.</i>	285
ТАРАСЕНКО В. С.	
<i>Щодо визначення поняття «організаційно-правова форма соціального захисту»</i> .....	291
ТЕРЕЩУК О. Ю.	
<i>Поновлення на роботі незаконно звільненого працівника</i> .....	294
ТИМОФІВ Р. М.	
<i>До питання про добровільне медичне страхування як форму участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників</i> .....	298
ЧЕРНОП'ЯТОВ С. В.	
<i>Об'єкт охоронних трудових правовідносин — результат впливу заходів правового примусу на правовий статус їх суб'єктів</i> .....	304
ЧОРНОУС О. В.	
<i>Проблеми захисту трудових прав працівників під час проходження ними випробувального терміну</i> .....	310
ЧУДИК-БІЛОУСОВА Н. І.	
<i>Правові засади соціального забезпечення внутрішньо переміщених осіб</i> .....	314
ШАБАНОВ Р. І.	
<i>Правові стандарти та стратегії Європейського Союзу у сфері зайнятості населення</i> .....	323
ШАПОВАЛ Л. І.	
<i>Правові засади відеоспостереження за працівниками на робочому місці</i> .....	328
ШКОДЯК А. І.	
<i>Нормативне закріплення принципу визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників ...</i>	334
ШПОРТУН О. Ю.	
<i>Перспективи застосування процедури медіації при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)</i> .....	337
ШУМИЛО М. М.	
<i>Ревізія непорушності соціальних прав</i> .....	342
ШУМНА Л. П.	
<i>Соціальна адаптація та соціальний патронаж колишніх засуджених в Україні: основні проблеми та шляхи їх вирішення</i> .....	346

Наукове видання

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ  
ПІДСТАВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

*Матеріали міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року)*

Відповідальна за випуск *Н. І. Чудик-Білоусова*

Підписано до друку 12.10.2016 р. Формат 60×90<sup>1/16</sup>  
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 20,8  
Тираж 130 прим. Зам. № 178

Хмельницький університет управління та права  
вул. Героїв Майдану, буд. 8, м. Хмельницький, 29000  
тел./факс: (0382) 71-75-91, 71-80-96  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
Серія ДК № 2105 від 21.02.2005 р.